



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la
Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”, Balzar
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Alvarado León, Marco Vicente (0000-0003-1195-1365)

ASESORA:

Dra. Linares Purisaca, Geovanna Elizabeth (0000-0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA — PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por siempre brindarme su apoyo espiritual y la fortaleza incondicional e iluminar mi camino, a mis padres por siempre estar apoyándome incondicionalmente en cada uno de los momentos de mi vida. A mis hermanos y demás familiares quienes siempre estuvieron motivándome para alcanzar esta meta.

Marco Alvarado León

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres Rafael Alvarado Ortiz y Cecilia León Duarte por forjarme como la persona que soy y por el apoyo brindado durante esta etapa crucial de mi vida. A la universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de seguir preparándome y permitirme formar parte de esa gran familia.

A mis maestros de posgrado en especial a la Dra. Geovana Elizabeth Linares Purisaca que gracias a sus consejos e indicaciones logré desarrollar correctamente todo el proceso del trabajo de investigación.

Marco Alvarado León

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
KEYWORDS:	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización:	18
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos:.....	22
3.7. Aspectos éticos:	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Asumir el rol de mediador.....	24
Tabla 2 Responsabilidad de mediar los conflictos	25
Tabla 3 Guiar por los caminos del dialogo	26
Tabla 4 Guiar por los caminos del dialogo	27
Tabla 5 Mejorar el clima institucional es esencial	28
Tabla 6 Herramienta para mejorar la capacidad docente	29
Tabla 7 Situaciones educativas sobre algún fundamento personal	30
Tabla 8 Relaciones sociales entre docente	31
Tabla 9 Recurrir a un sustento investigativo.....	32
Tabla 10 Recurrir a un sustento investigativo.....	33
Tabla 11 Asumir el rol de mediador.....	34
Tabla 12 Responsabilidad de mediar los conflictos	35
Tabla 13 Guiar por los caminos del dialogo	36
Tabla 14 Guiar por los caminos del dialogo	37
Tabla 15 Mejorar el clima institucional es esencial	38
Tabla 16 Herramienta para mejorar la capacidad docente	39
Tabla 17 Situaciones educativas sobre algún fundamento personal	40
Tabla 18 Relaciones sociales entre docente	41
Tabla 19 Recurrir a un sustento investigativo.....	42
Tabla 20 Mediación educativa para mejorar el clima institucional	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráficos 1 Asumir el rol de mediador	24
Gráficos 2 Responsabilidad de mediar los conflictos.....	25
Gráficos 3 Guiar por los caminos del dialogo	26
Gráficos 4 Guiar por los caminos del dialogo	27
Gráficos 5 Mejorar el clima institucional es esencial	28
Gráficos 6 Herramienta para mejorar la capacidad docente.....	29
Gráficos 7 Situaciones educativas sobre algún fundamento personal	30
Gráficos 8 Relaciones sociales entre docente.....	31
Gráficos 9 Recurrir a un sustento investigativo	32
Gráficos 10 Recurrir a un sustento investigativo	33
Gráficos 11 Asumir el rol de mediador	34
Gráficos 12 Responsabilidad de mediar los conflictos.....	35
Gráficos 13 Guiar por los caminos del dialogo	36
Gráficos 14 Guiar por los caminos del dialogo	37
Gráficos 15 Mejorar el clima institucional es esencial.....	38
Gráficos 16 Herramienta para mejorar la capacidad docente.....	39
Gráficos 17 Situaciones educativas sobre algún fundamento personal.....	40
Gráficos 18 Relaciones sociales entre docente.....	41
Gráficos 19 Recurrir a un sustento investigativo	42
Gráficos 20 Mediación educativa para mejorar el clima institucional.....	43

RESUMEN

El Informe que se pone a disposición tiene como objetivo analizar de qué manera la mediación educativa mejora el clima institucional de la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera, el cual se indago mediante las metodologías descriptiva, explicativa y documental, que permitió un proceso sistemático para entender el fenómeno investigado, por lo cual se tomó a las 30 personas que conforman el personal docente y los 720 representantes legales que tienen a sus hijos como estudiantes de la Escuela De Educación Básica “Esperanza Caputi Olvera”, además se implementó el enfoque cuantitativa; permitiendo la recolección de datos por medio de la encuesta a docentes y representantes legales. Entre los resultados con mayor relevancia, fue que el 93% se alinea con la alternativa de formar parte de este informe sobre la mediación educativa para mejorar el clima institucional de la escuela, la cual se dejará en la escuela y que permitirá a ellos contar con mejores alternativas en el momento que se pretende un conflicto. Por ende, se concluye por parte del investigador que se dote de conocimientos a los docentes sobre la mediación y su influencia en el clima institucional para que implementen sus nociones para un buen clima institucional.

Palabras claves: Mediación educativa, Clima institucional y Informe

ABSTRACT

The Report that is made available aims to analyze how educational mediation improves the institutional climate of the Esperanza Caputi Olvera Basic Education School, which was investigated through the descriptive, explanatory and documentary methodology, which allowed a systematic process to understand the phenomenon under investigation. Therefore, the 30 people who make up the teaching staff and the 720 legal representatives who have their children as students of the “Esperanza Caputi Olvera” Basic Education School were taken, and the quantitative approach was also implemented; allowing the collection of data through the survey of teachers and legal representatives. Among the most relevant results, it was that 93% are aligned with the alternative of being part of a guide on educational mediation to improve the institutional climate of the school, which will be left in the school and that will allow them to have better alternatives at the time that a conflict is sought. Therefore, it is concluded by the researcher that teachers are provided with knowledge about mediation and its influence on the institutional climate so that they implement their notions for a good institutional climate.

Keywords: Educational mediation, Institutional climate and Report

I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación la mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”, mostrándose como un aspecto fundamental para lograr la calidad, el actual estudio es importante porque permite al personal docente sentirse acompañado en las dificultades que suscite dentro de la comunidad educativa. Por ello, se pretende entender la problemática que limita la seguridad y tranquilidad, lo que a su vez fomentara el desarrollo a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de las instituciones.

A nivel mundial, se manifiesta como punto de partida que la presencia de un mediador en las instituciones educativas, es un ámbito significativo, por ello, de acuerdo con el diario español Equipos y Talentos (2016), “el clima institucional y la motivación en el trabajo se posicionan como los aspectos más relevantes para el 40% los docentes fiscales”, refiriéndose que es necesario mantener un buen clima institucional y la motivación en las unidades educativas, porque esto ayuda en el crecimiento de sus ganas de colaborar.

Además, se menciona que un estudio aplicado sobre el Clima Institucional entre los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación UANCV dieron como resultado que existe un pensamiento desfavorable con un 51% de las opiniones de los 75 docentes encuestados, quienes consideran que no presenta un clima organizacional adecuado, sólo reflejo el 1% de los docentes como favorable las circunstancias en las que realizan su labor. La obviedad de los resultados en esta investigación denota que no cuentan con un clima institucional adecuado exponiendo una problemática similar en otras entidades donde los docentes no muestran una conformidad en el ambiente que trabajan.

En Latinoamérica, se recalca el artículo publicado por la revista de Investigación en Ciencias de la Educación “Horizontes”, en donde se presenta una investigación que describe el clima institucional educativo de Colombia; según los análisis presentados en dicho estudio, se determinó que el clima institucional administrativo reflejó una mediana de 5,83 puntos sobre 20 puntos y al ser comparado mostró que existía en la institución estudiada un clima organizacional administrativo desfavorable. Ya que no existía nadie que puede

asumir el rol mediador para resolver los inconvenientes a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros, donde las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tenía cada trabajador se expresaban sin medida a susceptibilidades en las relaciones personales y profesionales.

En el Ecuador el ministerio de educación con el fin de mejorar el clima institucional educativo creo los “Estándares de Desempeño Directivo” que hacen referencia al liderazgo, talento humano, gestión pedagógica, clima organizacional y a la convivencia escolar. Por ello, en la revista digital de la universidad Espíritu Santo, Salazar (2017) menciona que “a pesar de que existe amistad entre los docentes en un 96%, apoyo mutuo con el 91% y cooperación en un 83%, mostraron puntuación baja en el clima institucional con un 66%, porque no se muestra una conexión que favorezca a la construcción de una comunidad donde los inconvenientes sean socializados de forma adecuada.

Por lo expuesto anteriormente, se entiende que EL PROBLEMA investigado, son las malas relaciones entre los principales actores de la comunidad educativa y al visitar la Escuela de Educación Básica “Esperanza Caputi Olvera”, situada Zona 8, Distrito 09D13, Provincia del Guayas, Cantón Balzar, ya que se observó dificultades en las relaciones interpersonales y división de grupo entre los miembros que conforman el personal docente, afectando mayormente a los aspecto de convivencia armónica, porque no ha sido tomado en cuenta como algo primordial para evitar los conflictos personales y por ello se evidencia el descontrol sus actores.

Esta situación implica desacuerdos de intereses de relación dentro de un mismo contexto o en la certeza de que los objetivos entre las partes que no pueden obtenerse paralelamente, sino que existe la discordancia o la mutua exclusión entre dos o más miembros de la comunidad educativa. Es indiscutible que los conflictos se generan por las diferencias de pensamientos e ideas estos generan que las actitudes cambien y se produce malestares entre los miembros de la comunidad; por lo cual se presenta en la institución la siguiente interrogante ¿De qué manera se puede analizar la mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de Educación Básica “¿Esperanza Caputi Olvera”, Balzar 2021?

Por lo tanto, se justifica entendiendo que, para promover una mejora en la educación, es necesario implementar una resolución de conflictos por medio de la mediación escolar, ya que así se puede tener una convivencia educativa óptima. Esto es importante porque en la comunidad no se han ejecutado investigaciones como esta, además gracias a este estudio será posible fundamentar a cada docente en base al contexto, orientando sus labores educativas y potenciando significativamente la forma en la que aprende cada niño. También, se ha podido observar que la mediación ha hecho aportes importantes ya que ha permitido la transmisión de sus valores, estimulando la autorreflexión y la responsabilidad en cada una de las personas de la sociedad, y tratando de promover la necesidad de establecer nuevos pactos para seguir viviendo juntos, sin exclusiones de ningún tipo.

El trabajo a realizar tiene una utilidad metodológica descriptiva y explicativa, porque sirve para futuras investigaciones como estrategias compatibles, de manera que se posibilitaran análisis conjuntos, comparaciones entre periodos temporales y evaluaciones de las intervenciones que se estuvieran llevando a cabo. En el aspecto profesional esta investigación pretende mejorar el clima laboral en la institución ya que es importante que la comunidad educativa necesita conocer, como comprenderse entre las demás personas y así poder relacionarse entre sí. Esta a su vez ayudara a mejorar la relación entre docentes y estudiantes, promoviendo así el desarrollo integral entre la comunidad educativa.

Por todas estas circunstancias, se pretende como objetivo general analizar de qué manera la mediación educativa mejora el clima institucional de la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera. Los cuáles serán resultado del alcance de los objetivos específicos, de primero identificar la teoría sobre el clima institucional que ayude a la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera, para después medir el clima institucional que viven los docentes mediante una metodología descriptiva, explicativa y documental, para al final aplicar este informe sobre la mediación como herramienta para mejorar el clima institucional en la institución.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar esta etapa de investigación se procede a describir antecedentes de nivel nacional e internacional, tomando en cuenta tesis con una propuesta similar para desarrollar una idea clara sobre la mediación y su repercusión favorable para construir un correcto clima organizacional en la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera

En un ámbito nacional se precisa la tesis realizada en la ciudad de Guayaquil para obtener la Maestría en Arbitraje y Mediación en la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas, elaborada por Llerena (2015), quien desarrollo el tema "La mediación como medio para alcanzar una cultura de paz y de convivencia escolar en la Unidad Educativa "Eloy Ortega Soto" ubicada en La Isla Trinitaria Del Cantón Guayaquil". Esta tesis tuvo como objetivo principal plantear la mediación escolar mediante el estudio sistemático, que permita alcanzar una cultura de paz y de convivencia en la Unidad Educativa "Eloy Ortega Soto.

Además, la investigación cuenta con un diseño descriptivo, con los tipos de investigación documental – bibliográfico y de campo, con el objeto de adquirir la información pertinente sobre la incidencia que tiene la mediación escolar en la Unidad Educativa ".La modalidad de la investigación es de tipo correlacional, el estudio se inicia con la investigación básica que formula y evalúa teorías, llamada también investigación Documental – Bibliográfica y la investigación de campo que dio respuestas a las interrogantes del problema. El tamaño de la muestra probabilística sería aproximadamente de 184 estudiantes. Los instrumentos que se aplicaron en esta investigación fueron la encuesta y la escala de Likert.

Por ello, se concluye tras observar las bases teóricas y legales de la investigación, que es importante gestionar los conflictos por el aprendizaje de la convivencia en las instituciones educativas a fin de brindar un ambiente escolar conveniente para la comunidad educativa. Factores como la colaboración, la participación de los participantes en el conflicto, los valores, las relaciones interpersonales o grupales afectarán la resolución de los conflictos y evitarán los conflictos al llegar a un acuerdo y cambiar activamente la relación entre las partes

Otra investigación que favorece al entendimiento de la mediación educativa, es el elaborado por Vilela (2019) previo a obtener el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación en la universidad César Vallejo, quien en su tesis titulada “Mediación escolar y procesos organizacionales de la Unidad Educativa “Luis Noboa Icaza”, tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre la convivencia escolar, la resolución de conflictos y la gestión pedagógica en las instituciones educativas.

La metodología muestra un enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo, con un tipo de investigación básica y nivel descriptivo correlacional y el diseño de investigación fue por medio de las metodologías descriptiva, explicativa y documental con corte transversal; el muestreo fue no probabilístico, la muestra estuvo compuesta por 30 docentes. Se aplicaron cuestionarios tipo escala de Likert las cuales fueron sometidas a validez y confiabilidad.

En cuanto a la conclusiones, los resultados evidenciaron que existe una relación directa entre la mediación escolar y los procesos organizacionales en la Unidad Educativa “Luis Alfredo Noboa Icaza” de la Ciudad de Guayaquil quien refiere que el conservar proyectos que se compartan de manera institucional, comprobará la moralidad y democracia de los estudiantes, beneficiando el que se pueda conciliar y negociar algún suceso de conflicto generado incluso si hay un buen manejo organizacional por parte de la institución.

Por consiguiente, de esta manera se considera fundamental subrayar el hecho de manejar conflictos en un entorno de estudiantes es posible gracias a que se han construido contextos de democracia y justicia, hecho que permite que cada escolar reconozca la existencia de maneras de convivencia y resolución de conflictos, teniendo en cuenta que están dispuestos a hacer un aporte positivo al campo social y político en el futuro, porque encontrarán el apoyo necesario, porque saben a dónde dirigirse en estas situaciones.

El tercer aporte fue realizado en la Universidad De Guayaquil Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, para obtener la Maestría En Arbitraje Y Mediación por Hernández (2017), con el tema: La mediación: una herramienta de solución de conflictos entre miembros de la comunidad educativa

de la Escuela “Manuela Cañizares”. La cual fue enmarcada con el enfoque cualitativo, y las modalidades de investigación que manejaron son: la investigación de campo, e investigación documental – bibliográfica, esta investigación tiene como objetivo principal implementar la mediación como alternativa para la solución de conflictos entre los miembros de la comunidad educativa de la escuela “Manuela Cañizares”, del Recinto San Vicente, Cantón Balzar, Provincia del Guayas.

La muestra fue de 92 integrantes de la comunidad educativa, los instrumentos que se utilizaron en esta tesis fueron: Revisión de archivos estadísticos, encuesta estructurada dirigida a los Mediadores acreditados por el Consejo de la Judicatura, entrevistas no estructuradas. Y se concluyó que, con la realización de esta tesis se pretende mejorar los conflictos entre estudiantes, docentes y representantes legales es una realidad que se manifiesta tanto en el entorno escolar como familiar, a través del abuso, amenaza, violencia y malos tratos entre sus pares. Determinándose que los conflictos escolares y se originan por las diferencias de intereses y el incumplimiento del código de convivencia de la institución.

Como consideración internacional, se acoge un proyecto en la universidad César Vallejo previo a obtener la maestría en administración de la educación, elaborado por Velasco (2020), el tema “La gestión institucional y el manejo de conflictos en las instituciones educativas del distrito de Ticsacayán – Región Pasco, 2019”. La investigación tuvo como objetivo general encontrar la relación que existe entre la gestión institucional y el manejo de conflictos de los docentes en las instituciones educativas del distrito Ticsacayán - región Pasco, 2019. El instrumento utilizado para la investigación fue la técnica de la encuesta, los instrumentos son dos cuestionarios y también El Alfa de Cronbach es la estadística que muestra la existencia de una confiabilidad 98% se aplicó dos pruebas con 30 ítems cada uno a 30 docentes.

La tesis se sustenta bajo el enfoque cuantitativo, cuyo diseño es el descriptivo correlacional, cuya muestra fue integrada por 100 docentes de educación inicial, primaria y secundaria con un muestreo aleatorio a conveniencia de la investigadora. En cuanto a su conclusión, en esta tesis se comprobó que existen

relaciones entre las variables por lo que los docentes y directivos deben trabajar de manera mancomunada para evitar conflictos y así poder contar con la capacidad de negociar así llegar a solucionar conflictos siempre el personal administrativo debe de buscar la mejor solución para actuar como mediador hacia la conciliación de un buen clima institucional.

De la misma manera, la Universidad Nacional De Cajamarca, existe una idea desarrollada por Carbajal (2015), con el tema “Estrategias de resolución de conflictos y su relación con el clima institucional de las instituciones educativas de la red educativa “Manos Unidas”, el cual fue realizado bajo el programa de maestría en ciencias mención: gestión de la educación. Teniendo como objeto de estudio el objetivo general de determinar la relación entre las estrategias de resolución de conflictos y el clima institucional. El tipo de estudio correspondió a la investigación de tipo descriptivo – correlacional. Además, la muestra estuvo constituida por cuarenta y seis trabajadores entre el personal directivo, docentes o personal, los instrumentos usados para esta investigación fueron la observación y la encuesta.

Las ideas concluyentes de este estudio determinaron que, el nivel de conocimiento de estrategias de resolución de conflictos es insuficiente, entre tantos factores, la falta de decisión entre los docentes para hacer una autoevaluación buscando espacios para mejorar las relaciones interpersonales entre docentes. Además, que los docentes no muestran su predisposición para mejorar las relaciones humanas y la falta de liderazgo de los directores, por lo que estas situaciones no permiten que se mejore el clima institucional. La interacción entre los miembros con las condiciones favorables que le brinda la institución, para garantiza un buen clima institucional; no son favorables esto no favorece al buen clima institucional, por lo que se ve necesario implementar la propuesta de estrategias de resolución de conflictos en la red.

Otro proyecto que acoge una relevancia en el presente estudio, es el elaborado en Perú, previo a la obtención de una maestría en Administración de la educación, diseñada por Garro (2018) con el tema “Manejo de conflictos y clima laboral en la institución educativa “coronel José Gálvez”. El objetivo general de la investigación fue encontrar la relación entre las dos variables para mejorar

el clima educativo. El estudio se desarrolló dentro del enfoque cuantitativo, fue de tipo básica, de diseño metodológico fue descriptivo, explicativo y documental. La muestra estuvo conformada por 93 docentes de la institución educativa Coronel José Gálvez. Los instrumentos que se utilizó en la investigación fueron la encuesta y el cuestionario.

Llegando a la conclusión de que existe una relación significativa y positiva entre los estilos de manejo de conflicto competidor y colaborador mientras que con el estilo complaciente la correlación es inversa; así como significativa, según los docentes la institución educativa coronel José Gálvez en el año 2018.

Para finalizar, una de las ideas con mayor relevancia investigativa es la elaborada en Arequipa, para obtener el Título Profesional de: segunda especialidad en didáctica de la comunicación, la misma que fue realizada por Bedia (2015) con el tema “Estrategia de mediación para mejorar la gestión del clima escolar entre las estudiantes de secundaria de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes”. El objetivo general que cumplió el autor, fue aplicar estrategias para mejorar la gestión del clima escolar entre los estudiantes de la Institución. El tamaño de la muestra fue 710 integrantes de la institución educativa, la investigación se utilizó una metodología de enfoque cualitativo, ya que el investigador cualitativo pretende conocer el fenómeno que estudia en su entorno natural, siendo el propio investigador el principal instrumento para la generación y recogida de datos, con los que interactúa. Los instrumentos utilizados fueron: la observación, la encuesta, la entrevista y lista de cotejo.

Tras la revisión de esta investigación se fortaleció las capacidades de liderazgo de los estudiantes de la institución, porque, además, ya que era muy frecuente la presencia de conflictos lo cual ameritaba la búsqueda de distintas alternativas de solución de conflictos en forma pacífica entre las estudiantes. Además, se usó técnicas de resolución de conflictos que proporcionaron maneras más seguras de resolver los problemas en la institución educativa, a su vez mejoró el clima escolar de las estudiantes motivándolas a asumir con responsabilidad la mediación en conflictos entre los estudiantes para mejorar el clima escolar y consecuentemente alcanzar el logro de aprendizaje óptimo.

Para alcanzar un entendimiento sobre las variables estudiadas, se procede a investigar todo el contenido teórico inherente a la línea investigativa; por ello se una de las definiciones más importantes encontradas sobre la mediación educativa, es la de Longoria (2016) mencionando que “es el proceso mediante el cual los participantes, junto con la asistencia de una persona o personas neutrales, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa con el objeto de encontrar opciones, considerar alternativas, y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades”. Nos referimos a que la negociación se la realiza entre partes contrarias más una tercera que actúa como mediador tomando el rol importante para poder llegar a un acuerdo o solución de la negociación.

Actualmente vivimos en una sociedad que demanda constantemente la resolución de conflictos de forma pacífica, por ellos, se exige que las instituciones educativas insistan en el uso de técnicas y procedimientos eficaces para poder resolver dichos conflictos de manera pacífica y atender la diversidad de personalidades, intereses, deseos y necesidades diferentes. Para Cortés (2014), “este tipo de medicación educativa se basa en la cooperación, en la que el mediador trata de buscar las formas adecuadas para llegar a una solución que deje conforme a todas las partes, lo que es fundamente para resolver cualquier tipo de conflicto o altercado”.

En cuanto al objetivo de la mediación educativa, es de solucionar cualquier tipo de diferencias optimizando recursos, uno de los más importantes que es el tiempo y dinero además de evitar procesos judiciales engorrosos. Para Hernández (2013), la idea principal es incentivar a la reconciliación con la ayuda del mediador, a más de poder llegar a un acuerdo entre las partes esta puede ser una oportunidad de entendimiento y sembrar el camino a futuros acercamientos sin la necesidad del mediador.

Todo este concepto aplicado al ámbito educativo es fundamental ya que nos ayudara a solucionar todo tipo de diferencias sin la violencia, y enfocarnos en un dialogo la cual es la base para el mediador para poder lograr su fin, en la mediación escolar este método nos ayuda a la formación no solo de mejores estudiantes sino de personas para poder convivir en una sociedad más culta y respetuosa que será en cambio para nuestras futuras generaciones.

Pero para lograr estos objetivos de acuerdo con Cardús (2017), se necesita la implementación de estrategias de la medición, los diferentes individuos que forman parte de cualquier organización mantienen distintas perspectivas de cualquier situación que se generen, como consecuencia es fundamental que las instituciones puedan realizar reuniones en las cuales se pueda, conversar, debatir, intercambiar ideas que lleven a varias soluciones de un determinado conflicto o inconformidad que se esté presentando.

Para que todo esto se pueda llevar a cabo debemos tener en consideración que tipo de estrategia de medición sería la más idónea al elegir los procesos para la mediación, para que se establezca la situación y el ambiente ideal para la resolución de dicho inconveniente de los involucrados. Otra estrategia relevante de acuerdo con Roviroso (2016) es “conservar la calma y tranquilizar en situaciones que conlleva a la inestabilidad mental, para estas situaciones se debe cuidar el estado de paciencia, calma, serenidad, confianza y así se evitará consecuencias negativas para poder llevar los conflictos de la mejor manera posible que provocará problemas de salud”.

Por este motivo, hay que tener muy en cuenta que todos los métodos de mediación van a funcionar, de igual manera la principal virtud del mediador es identificar la personalidad de cada una de las partes, partiendo de eso para seleccionar la herramienta que mejor se adapte para llegar a una solución rápida y efectiva.

Este es un método alternativo que las instituciones educativas pueden implementar para solucionar conflictos, el cual tiene como propósito llegar a la solución integral de un conflicto entre partes (puede ser entre dos o más personas), evitando de esta manera incurrir en procesos judiciales. Los principales sustentos de la mediación son: la confidencialidad, voluntariedad y la oralidad entre dichas partes donde el mediador influye para llegar a un acuerdo de la situación que se está tratando. (Herrera, 2016, pág. 86).

El autor indica puntos a considerar de cada uno de las personas que intervienen en los procesos de mediación que será la clave para saber cuánto llevará en llegar un convenio en que todos estén satisfechos con los resultados, lo que llevará a futuro consenso más fluidos y una comunicación de doble vía en la toma de decisiones en situaciones más espontaneas y menos conflictivas para la organización con la finalidad de un ambiente más sano y tolerante a las adversidades.

Para Castro (2017), existe diferentes tipos de mediación, las cuales van desde lo familiar a lo escolar, lo cual abarca distintos métodos de acuerdo al lugar y la situación que se genera la mediación para la resolución de discrepancias de algún tema puntual, a su vez la prevención de enfrentamientos entre las partes involucradas para lo cual mencionamos las mediaciones más comunes:

Mediación familiar, esta mediación se desarrolla dentro del núcleo familiar para la resolución de problemas tales como de parejas, padres, abuelos, hijos, hermanos. Para Barrera (2018), en estas situaciones es fundamental el dialogo oportuno con los hijos que son los más vulnerables en estos casos, para lo cual se debe ser muy asertivo para una mediación con resultados favorables en todo aspecto que genere a futuro una excelente comunicación.

Mediación Escolar, para Racheva (2018), hoy en día es muy fundamental, por lo que se ha tornado común en las unidades Educativas el Bullying, para poder enfrentar estos casos debemos tener dentro de la institución una participación activa y varios mediadores para dar una resolución a los conflictos que se puedan generar a cualquier nivel del sistema educativo.

Mediación Vecinal, para Tahanian, (2019), este se puede producir en nuestra vecindad, al compartir nuestro tiempo de descanso en el hogar tener un conflicto con los vecinos puede ser muy estresante y se debe elegir un mediador que de una mano para poder llegar a una solución deseable entre las partes involucradas.

Mediación Laboral, esta puede ser una de las más comunes, en toda organización empresarial vamos a tener un sin número de conflictos día a día, y la mediación es una pieza clave para que el giro de la organización fluya entre

todos los colaboradores y poder alcanzar los objetivos trazados por la organización para el beneficio de todos.

Como se puede visualizar en los tipos de mediación expuestos, este método de resolución no es un proceso propio de un área, pero tiene una relevancia importante ya que busca un fin común entre las partes mediante la resolución de problemas que se pueden llegar a presentar siempre de una manera cordial sin llegar a situaciones violentas o subidas de tono quizás en la familia encontramos sucesos que la mayoría ha vivido así como la resolución de los mismo que al final del día solidifica las relaciones en la familia.

Entrando en el ámbito educativo, de acuerdo con Moll (2018) según menciona Moll el proceso de la mediación conllevan los siguientes pasos, lo principal de todo es determinar el tipo de conflicto, los individuos involucrados, elegir el lugar adecuado para iniciar la mediación, escuchar los diversos enfoques de la situación a tratar, llevando la charla de manera neutral con estas pautas se puede ir resolviendo los diferentes temas que genero el conflicto además del intercambio de visiones que puede llegar a que cada una de las partes entienda la situación de varios ángulos con fin de la resolución pacífica.

Una vez socializados estos aspectos, según Zambrano (2017), se debe crear opciones a partir del conflicto, para esto debemos analizar cada una de las ideas planteadas en la mediación lo cual nos ayudara a llegar al objetivo de satisfacer a cada una de las partes mencionadas, establecer un consenso que permita la solución de dicha situación de conflicto como parte final del proceso de mediación la decisión final debe ser respetadas y aceptadas por todos asegurando que la intervención del mediador fue la correcta para el beneficio de todos evitando nuevas discrepancia de cara al futuro.

Pero un aspecto que se debe tener en cuenta según Smith (2017), los directivos de las instituciones educativas, que es la prevención de conflictos estudiantiles y docente; para esto se debe de desarrollar un sistema que involucre tanto a docentes, estudiantes y directivos a detectar a tiempo cualquier situación de conflicto que se pueda llevar a cabo. Aplicando en la praxis estos sistemas como parte fundamental esta del Departamento de Orientación

Estudiantil y la designación de los docentes guías de la institución académica, los que estarían encargados del control y supervisión del desarrollo de las actividades que pueden desencadenar en un conflicto de los actores educativos antes mencionados.

Al respecto, si, las orientadoras y las guías hablan un poco de cómo solucionar los conflictos sin llegar a un punto extremo; a partir de estos buscar las herramientas que armonicen la situación ya que el rol de los orientadores y el docente guía es de vital importancia, en este punto buscamos más que la solución, se debe buscar por parte del director de la institución la prevención de situaciones conflicto.

Para llegar a este nivel, según Faubla (2016), se necesita que los directivos académicos generen múltiples programas preventivos para dar apoyo tanto a los orientadores como a los docentes guías ya que no se les puede recargar solo la responsabilidad, sin darle todas las facilidades para el cumplimiento de su función que ha sido asignada y obtener los resultados esperados para la institución académica.

En cuanto al abordaje de los conflictos mediante la aplicación del método de mediación conlleva todo un reto para el administrador educativo, como mencionábamos es clave la función de los directivos académicos para determinar los procesos de mediación así respetando también las disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación Pública, haciendo participe al personal docente y estudiantes a una comunicación constante generando la confianza para debatir cualquier tema que este generando la situación de conflicto.

Como bien se menciona, cada uno de estos protocolos que el director debe aplicar está diseñado para atender un fin determinado, basado a la situación que se esté generando, para cada una de ellas existe un lineamiento cumplir no solo enfocado a la parte involucrada que puede llegar a ser los estudiantes, docentes a las propias autoridades de la institución académica.

Para Millar (2019). según el nivel del conflicto que se haya generado con la idea de poder establecer un ambiente sano, tolerante y participativo de las partes

en docente guía paulatinamente de intervenir he ir socializando la idea de una comunicación activa que permita exponer los criterios que solucionen los momentos de incomodidad e incertidumbre para el bien mutuo.

También se procede a valorar y conceptualizar los aspectos inmersos en el clima institucional, a lo cual nos referimos como parte de la eficiencia y eficacia del método a aplicar, lo que da gran importancia que tiene los docentes en el ambiente educativo donde se desarrollan los estudiantes; según Diaz (2018) “no es más que el estudio del comportamiento de las personas en una organización y de cómo afecta el desempeño laboral, el CO se relaciona también con el ausentismo, la rotación de personal, la productividad, el comportamiento, la comunicación interpersonal, los procesos grupales, los diseños de trabajo” (p.10).

Por lo cual, de acuerdo con Capano (2013), toda institución de cualquier índole sea educativa o empresarial debe contar con personal totalmente empoderado en sus funciones, que puede dan afrontar cualquier tipo de situaciones adversas y resolverlas de la manera más adecuada y asertiva, con el fin de alcanzar los objetivos y las metas trazadas de la organización que genere un agradable ambiente laboral. De allí el departamento de Talento Humano con la colaboración de los altos mandos de las instituciones pueda implementarlas de tal manera que se puedan lograr los resultados deseados.

En cuanto a la importancia del comportamiento institucional se manifiesta el grupo docente debe tener una continuidad para alcanzar la unión solida sobre sus capacidades y objetivos que alcanzaran, este enfoque tomara mayor influencia en la parte humana que se desenvuelve en dicho ambiente, ya que de acuerdo con Gregor (2017) “los humanos han transcurrido en una lucha por la búsqueda de la igualdad, sin embargo, las características tan específicas y únicas de los individuos se han perdido en su gran diversidad, lo que ha llevado a un confuso entendimiento y comprensión del comportamiento humano”.

En este marco, el psicólogo Gregor, afirma con indiscutibles argumentos que de la conducta del ser humano se derivan un sin número de actitudes de la conducta institucional, motivo por el cual uno de los principales puntos a

investigar es el desenvolvimiento de los individuos, estructuras y los grupos que forman parte del desarrollo organizacional que ayudaran al mejoramiento, personal que va de la mano del éxito de las organizaciones.

Por ello, es importante tratar de entender, el enfoque de una organización educativa la conducta de cada persona para poder potenciar al individuo llegando a ser más eficaz y efectivo a la hora del acercamiento de los docentes y estudiantes en las instancias de la interacción con este planteamiento tratamos de que el ambiente educativo genere entusiasmo comprometiendo al docente con las diferentes instancias a desarrollar, aportando con ideas que sumen a la mejora estructural en la institución educativa. Tomando en consideración los factores externos que pueden influir en dichas acciones antes mencionadas.

Estos estudios del clima institucional, al ser concretamente vinculados a ciertas dimensiones o aspectos de análisis inherentes a la educación pueden llegar a otorgar una gran relevancia sobre la motivación, el propósito, la comunicación, resolución de conflicto y obtener una estructura de liderazgo por parte del director de la institución en las actividades administrativas y educativas que realice.

Del mismo modo, se debe entender que existe dimensiones que se deben analizar para lograr un correcto clima institucional y como se ha mencionado anteriormente una de estas dimensiones es el liderazgo, porque de esto depende la motivación de cada una de las personas que intervienen en la estructura educativa, para llegar a obtener resultados eficientes logrando a los objetivos marcados desde el inicio, con la responsabilidad y la actitud de todos para el bien común en el desarrollo de los cargos encomendados.

Para Jiménez (2016), “dentro de esta dimensión, también se debe contemplar aspectos como: la dirección, porque proporciona el sentido de orientación de las actividades de una unidad de trabajo, estableciendo los objetivos perseguidos e identificando las metas que se deben alcanzar y los medios para lograrlo”.

Debemos inmiscuirnos muy a fondo para lograr las metas trazadas, adquiriendo la mayor cantidad de información con la ayuda de las herramientas necesarias que contribuyan a esa buscar de éxito en conjunto. De allí la

construcción de la confianza dentro de la organización visualizando las distintas perspectivas sobre la situación en la cual se está desarrollando la idea principal con la finalidad de darle la respectiva solución a lo que se está enfrentando la organización.

Además, también se debe aprovechar la dimensión de la motivación, que según Aparicio (2019), es un factor muy importante en cada individuo el cual se puede ir estimulando a cada momento lo trascendental es poder identificar que puede llegar a motivar a las personas, normalmente una de las motivaciones más comunes en el ámbito organizacional es la monetaria la cual sin duda potencia las capacidades y aptitudes del grupo en que se desarrolla el giro del negocio, además de brindarles todas la comodidades que tanto físicas, psicológicas y ambientales que desembocan en la eficiencia y eficacia en la realización del trabajo.

Como tercera dimensión, tenemos la Reciprocidad; la cual según Leong (2017), es la sinergia que debe de existir entre una o más personas para poder entender al individuo en el lugar donde este se desarrolla por lo tanto se lo puede aplicar a cualquier situación de nuestro diario vivir con las personas que nos rodean enfocándonos más al lado laboral esta participación estimula a la comprensión entre individuos, los directores son los que deberán poner el ejemplo al ser influyentes en todo momento con el personal que está a su mando lo que afianzara las relaciones interpersonales como la departamentales hará que todos se traen con mucha responsabilidad y respeto dando un valor agregado generando un salto de calidad y status de la organización.

Como última dimensión se presenta la Participación, es la cooperación de cada una de las personas que forman parte de la institución educativa o grupos tanto formales como informales que ayudan a la obtención de los objetivos fijados. Por lo cual, según Cortés (2016), “se empieza por el compromiso por la productividad, porque se da en la medida en que cada individuo y unidad de la organización, realiza con óptima eficacia y eficiencia el servicio que le corresponde, mediante el cumplimiento de las funciones individuales y de las reparticiones conforme a estándares de calidad y cantidad preestablecidos”.

La igualdad de necesidades, según Aliakbari (2015), hace que se puedan acoplar los diversos esfuerzos alineados a una misma meta organizacional y la interacción entre las partes es primordial ya que nos acerca al cumplimiento de las metas, a su vez permite que se maneje de una forma correcta, optima, adecuada toda la información que se genere la cual nos encaminara hacia ese fin además fortaleciendo las relaciones individuales demostrando un compromiso muy alentador para que la organización tenga una evolución y crecimiento institucional.

Por este motivo, se puede mencionar que, al determinar y evidenciar todos estos aspectos mencionados anteriormente sobre el clima institucional y como este mejorar con un contenido sobre mediación de conflicto, como último paso se considera el método de diagnóstico como la herramienta con mayor relevancia para empoderamiento de esta nueva realidad educativa que pretende emerger del actual proyecto educativo.

Concordando con uno de los principales expertos sobre el ambiente dentro de una institución que es García (1997) “dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional; la primera es observar el comportamiento y desarrollo de su personal; la segunda, es hacer entrevistas directas a los trabajadores; y la tercera y más utilizada, es realizar una encuesta diseñada a todos los trabajadores a través de uno de los cuestionarios”.

De esta manera, evaluación o diagnóstico del clima institucional va a permitir detectar el origen de los desacuerdos, discrepancias que puedan desencadenar en situaciones adversas, el análisis de estas permitirá tener mejores herramientas enfocadas planificación y oportuna mediación dirigida a mejorar el ambiente de las relaciones en los participantes dentro de la organización que beneficiara a potenciar el crecimiento institucional.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para desarrollar el actual informe se aplicó un método descriptivo, el cual Pahola (2014) lo define como “la etapa preparatoria que permite ordenar el resultado de las observaciones de las conductas, las características, los factores, los procedimientos y otras variables de fenómenos o hechos”. Por lo cual, se procedió a indagar y describir todos los inconvenientes que existen sobre la mediación educativa dentro de la institución, con el fin de identificar las falencias del actual ambiente institucional. Además, se complementa el aspecto descriptivo por medio del método bibliográfico o documental, para fundamentar los hechos estudiados con información científica precisa e idónea.

Posterior a esto, también se involucró el método explicativo porque permitió exponer de manera clara las situaciones negativas y como se podrá corregir dichas falencias. Para Chipre (2019), “aporta con explicaciones basadas en las evidencias encontradas, describe una situación demostrada a través de narrativas que permite dar solución a la problemática estudiada”. Por ende, su aplicación fue esencial para determinar los factores más convenientes para corregir las debilidades que existen el clima institucional entre los miembros de la Escuela De Educación Básica “Esperanza Caputi Olvera”.

En cuanto al enfoque que sujeta a estas metodologías, es de naturaleza cuantitativa; por lo cual la recolección de datos se la realizó mediante la aplicación de una encuesta a los docentes y representantes legales de la Escuela De Educación Básica “Esperanza Caputi Olvera”. cuyos resultados serán valorados por medio de la plataforma Microsoft forms, mostrando una tabulación idónea para entender que piensan los encuestados sobre los inconvenientes de mediación educativa.

3.2. Variables y operacionalización:

Las variables que se estudia en el presente informe son la “Mediación educativa” y el “clima institucional”, las cuales se muestran como los ámbitos que se ven afectadas en la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”,

por lo cual el enfoque cuantitativo precisa el camino idóneo para entender, describir y explicar alternativas que mejoren las problemáticas en la institución educativa.

Variable 1: La mediación Escolar: De acuerdo con Longoria (2016), es el proceso mediante el cual los participantes, junto con la asistencia de una persona o personas neutrales, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa con el objeto de encontrar opciones, considerar alternativas, y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades.

Variable 2: Clima institucional: Según Longoria (2016), es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, sus dimensiones e indicadores expuestas en este estudio será: Tipos de clima, la cual se divide en autoritarismo explotador, autoritarismo paternalista y participación en grupo. Por ende, el enfoque del clima organizacional, desde una perspectiva objetiva o realista y perspectiva fenomenológica o subjetiva.

En cuanto a la definición operacional, se procede a detallar la forma en que se va a medir las variables en estudio; por este motivo se planteó las siguientes dimensiones: mediación escolar, tipos de mediación escolar, la mediación en el ámbito educativo, clima institucional, dimensiones del clima institucional y el intercambio de comunicación. Ya que estas dimensiones permiten alcanzar el objetivo de mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”.

Los indicadores desarrollados en la presente investigación fueron la mediación escolar, mediación laboral, prevención de conflictos, abordaje de los conflictos, importancia del comportamiento institucional, diagnostico institucional y evaluación institucional. Los cuales fueron fundamental para medir las características de las variables, ya que formaron parte de la construcción del marco teórico, dando pase a la aplicación de la encuesta que fue el instrumento de recolección de datos.

La escala de medición aplicada fue la escala de Likert, denominada así por Rensis Likert, quien publicó en 1932 un informe donde describía su uso, siendo

una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación; porque al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Por lo cual, la encuesta establecida mediante esta escala permitió entender las vicisitudes presentadas en el clima institucional de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”.

3.3 Población, muestra y muestreo

Por estos motivos, en la actual investigación se considera que para poder entender las circunstancias reales que aquejan el clima interno, se debe considerar una población conformada por: el director de la institución, las 30 personas que conforman el personal docente y los 720 representantes legales que tienen a sus hijos como estudiantes de la Escuela De Educación Básica “Esperanza Caputi Olvera”, año 2021.

El criterio de inclusión de esta población se vincula porque tanto como docentes y representantes legales son los indicados para determinar que clima será el idóneo para que los estudiantes puedan tener un correcto interaprendizaje, por ello, sus repuestas contienen información valiosa para construir una posible solución a los inconvenientes. En cuanto a la exclusión, se exime de la población estudiantil por ser jóvenes menores de edad y la presente investigación conlleva un estudio de índole social y no pedagógico.

Posterior a esta designación, se define que la muestra no será aleatoria, lo que implica que se aplicara una fórmula para un mejor control estadístico, solo sobre los representantes porque ellos, superan los 100 participantes. Se procede a determinar el muestreo probabilístico.

Z: 1.96 (nivel de confianza)

P: 50% (posibilidad de ganancia)

q: 50% (posibilidad de pérdida)

N: 720 padres de familia (tamaño de la población)

E: 5% (margen de error)

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N - 1)e^2 + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1,96^2 * 0,50 * 0,50 * 720}{(720 - 1) (0,005) + (1,96)^2 (0,50)(0,50)}$$

$$n = \frac{691.488}{3.595 + 0,9604}$$

$$n = \frac{691.488}{4.5554}$$

n = 151 (Representantes legales)

La estructura final de la muestra que será sometida a las herramientas investigativas queda determinada de la siguiente manera

Distribución de la muestra

N°	ESTRATOS	PERSONAS	PORCENTAJES
1	Director	1	0.55%
2	Docentes	30	16.48%
3	Representantes legales	151	82.97%
	TOTAL	182	100%

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Por ende, el instrumento que se aplicó es la encuesta con el único fin de conocer el criterio de cada una de los docentes y representantes legales involucrados en la investigación.

La Encuesta

La encuesta se utilizó para la recopilación de datos mediante preguntas a la comunidad educativa sobre situaciones que aquejan al clima institucional. Un concepto idóneo de encuesta es el que se otorga por Abascal (2015) “la encuesta se puede definir como una técnica primaria de obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas que garantiza que la información proporcionada por una muestra puede ser analizada mediante métodos cuantitativos y los resultados sean extrapolables con determinada población. (Pág. 14.)

Cuestionario

Dado que este estudio supone el inicio de investigaciones futuras se utilizó en esta primera fase el cuestionario como técnica básica que permite levantar la información que se considera pertinente para abordar los objetivos del trabajo por medio de preguntas a la comunidad educativa. Para este instrumento de investigación se aplicó la ya mencionada “escala Likert” para medir las actitudes de los docentes y representantes legales que contestarían el cuestionario. Es indispensable señalar que el número de categorías de respuesta fue igual para todas las preguntas, y respetando el mismo orden de presentación de las opciones para todas las afirmaciones.

3.5. Procedimientos

Para obtener los resultados primero se estableció la población que estuvo involucrada en las tabulaciones mediante la aplicación de la muestra expresada por Tamayo (2006), para procesar las respuestas de cada encuestado se implementó el sistema Microsoft forms; el cual permite no solo recopilar los datos; también se encarga de otorgar los porcentajes estadísticos derivados de los encuestados. Además, se utilizó matrices de base de datos Excel para graficar de forma ordenada y acorde a las especificaciones del futuro informe

3.6. Método de análisis de datos:

El enfoque cuantitativo de esta investigación se centra en realizar una encuesta para saber que piensan la población involucrada, lo cual después de someterse a conteo y tabulación empleando el sistema Microsoft forms como métodos estadísticos para medir los resultados que posteriormente se estelarizaron por medio de matrices de base Excel. Por ello, se emplea también el método analítico-sintético, porque permitió un análisis de todas las variables como son la gestión educativa en la calidad del clima armónico en los directivos y docentes, basándose en desarrollar una idea real que determine el problema a resolver sintetizando así la idea principal que es el desarrollo estudiantil.

3.7. Aspectos éticos:

En cuanto a los aspectos éticos, la consideración más relevante al momento de realizar investigaciones en el campo educativo, es tomar la decisión si en

verdad es necesario llevar dicha investigación, ya que dentro de las instituciones educativas la relación entre el director, docentes, estudiantes y padres de familia son muy volubles, a ser un grupo grande de personas que pueden llegar a intervenir. Por ello, el riesgo a vulnerar un derecho de la comunidad educativa al momento de realizar la cobertura investigativa es alta; por consiguiente, la actual investigación tomó en cuenta los principios bioéticos generales como un respaldo y respeto a las miembros que conforman la comunidad educativa. Por ello, se involucra a la autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia como fundamentos de guías para la elaboración responsable de este trabajo de investigación.

En cuanto al respeto por la autonomía, se otorgó una capacidad para elegir a la población investigada de participar en esta investigación sin influencias externas o coacción; aplicando siempre métodos que no atenten a la protección y seguridad de sus derechos en todo momento, además, se garantizó por medio del investigador la confidencialidad de las respuestas otorgadas por medio de la encuesta, siendo solamente utilizadas con fines valorativos y educativos.

La beneficencia y la no maleficencia se pudo observar a la obligación ética propia del investigador, dándole mayor relevancia por el nivel de compromiso otorgado en todo el proceso investigativo, también cabe recalcar, que se aplicó siempre una socialización de las cualidades positivas que posee el enfoque de la mediación educativa para mejorar el clima institucional, lo que minimiza el impacto del espacio personal de todos los participantes de esta investigación como son, el director, los docentes y representantes legales.

En relación con la justicia ética, se enmarca porque desde el inicio de la investigación, siempre fue claro la obligación por parte del autor sobre la ética con la que se trataría a cada participante, alineando su comportamiento profesional acorde con lo que se considera moralmente correcto y apropiado, es decir; considerando siempre este principio de respeto hacia la población investigada, por lo cual este estudio cuantitativo le otorgo a todos los encuestados la posibilidad de participar sin distinguir clase social, sexo o raza, o categorías académicas.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Analizar de qué manera la mediación educativa mejora el clima institucional de la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera.

Objetivo específico 1

Identificar la teoría sobre el clima institucional que ayude a la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera.

1.- Cree usted que un miembro de la institución puede asumir el rol de mediador en la escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”

Tabla 2

Asumir el rol de mediador

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	20	66%
De acuerdo	8	27%
Indiferente	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	30	100%

Nota: Mediación educativa

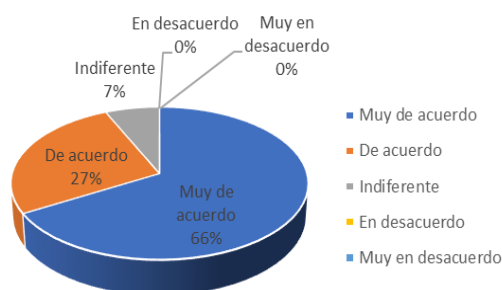


Figura 1: Los encuestados respondieron con un 67% Muy de acuerdo, De acuerdo el 27%, Indiferente con 7% y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%

Interpretación: Se inicia con el análisis interpretativo de la encuesta realizada a los docentes, donde la primera pregunta fue referente a, si un miembro de la institución puede asumir el rol de mediador. De todos los encuestados, el 93% respondió favorablemente a esta idea, considerando que, entre ellos, un docente si puede asumir este rol por medio de una correcta capacitación. No hubo una

adversidad significativa, ya que el 7% es una postura que involucra que los docentes están adaptándose recién al concepto del clima institucional.

2.- Cree usted que la responsabilidad de mediar los conflictos no solo debe recaer en el director de la institución

Tabla 3

Responsabilidad de mediar los conflictos

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	15	50%
De acuerdo	13	43%
Indiferente	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	30	100%

Nota: Mediación educativa

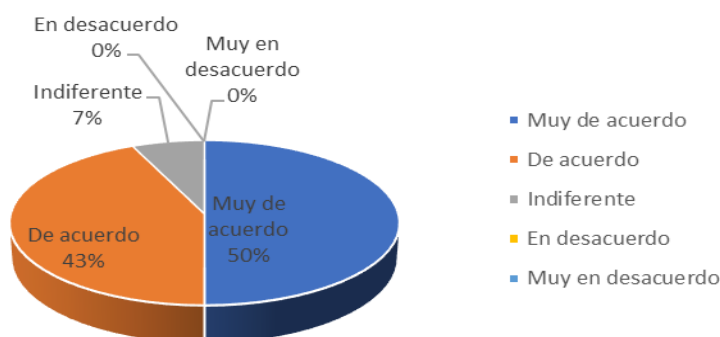


Figura 2: Los encuestados respondieron con un 50% Muy de acuerdo, el 43% De acuerdo, Indiferente con 7% y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

Se procedió a indagar sobre la responsabilidad de mediar los conflictos y si esta recae solo en el director. Los resultados mostraron que el 93% está muy de acuerdo; evidenciando que, para mejorar el clima dentro de la institución, el director es la persona idónea para mostrarse como mediador; porque al ser una figura de autoridad, este rol tomará una fortaleza intrínseca al puesto que posee sobre sus dirigidos.

3.- Considera usted que el director debe guiarlos por los caminos del dialogo de forma constante para optimizar una resolución de conflictos.

Tabla 4

Guiar por los caminos del dialogo

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	16	53%
De acuerdo	12	40%
Indiferente	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	30	100%

Nota: Mediación educativa

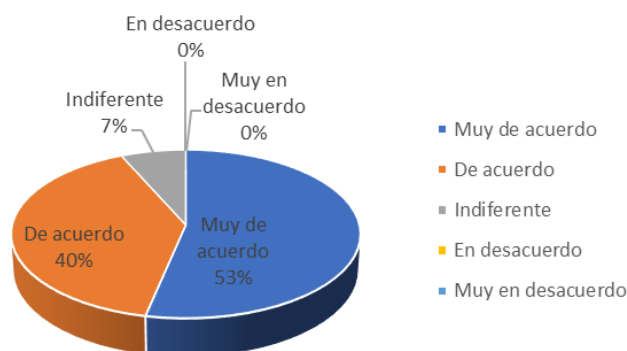


Figura 3: Los encuestados respondieron con un 53% Muy de acuerdo, De acuerdo el 40%, con 7% Indiferente y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%.

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

Se observó la postura de los encuestados ante la interrogante sobre si, el director debe guiarlos por los caminos del dialogo de forma constante para optimizar una resolución de conflictos, teniendo resultados referente al estar muy de acuerdo con el 93%; demostrando que su pensar que es, el director quien debe tener la iniciativa de mediar previamente algún posible conflicto que aparezca, además no se demostró un estado de indiferencia significativa ante las circunstancias que aquejen a la institución.

4.- Considera usted que los inconvenientes institucionales deben ser socializados y mediados en conjunto col el personal docente.

Tabla 5

Guiar por los caminos del dialogo

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	15	50%
De acuerdo	13	43%
Indiferente	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	30	100%

Nota: Mediación educativa

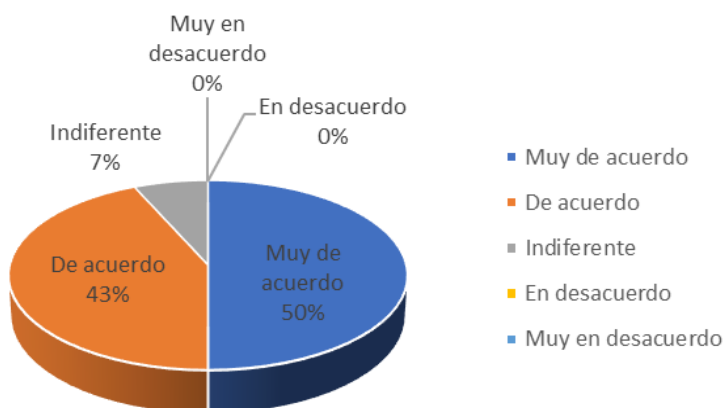


Figura 4: Los encuestados respondieron con un 50% Muy de acuerdo, De acuerdo el 43%, con 7% Indiferente y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

En la cuarta pregunta se indaga si, los inconvenientes institucionales deben ser socializados y mediados en conjunto con el personal docente, obteniendo el 93% de aceptación en este hecho, ya que también los docentes tienen la responsabilidad de minimizar los inconvenientes institucionales; por lo cual, buscar un conjunto unido es la forma más viable de tener un clima armónico, siendo esta aceptación importante para seguir con la investigación.

Objetivo específico 2

Medir el clima institucional que viven los docentes mediante las metodologías descriptiva, explicativa y documental.

5.- Considera usted que para mejorar el clima institucional es esencial que el director educativo fortalezca sus habilidades mediadoras.

Tabla 6

Mejorar el clima institucional es esencial

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	16	53%
De acuerdo	12	40%
Indiferente	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	30	100%

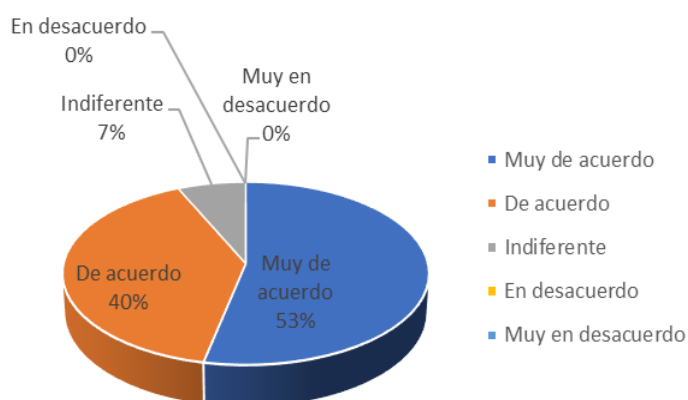


Figura 5: Los encuestados respondieron con un 53% Muy de acuerdo, De acuerdo el 40%, Indiferente con 7% y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%

Interpretación

Se observa que el 93% está muy de acuerdo con la idea que, para mejorar el clima institucional es esencial que el director educativo fortalezca sus habilidades mediadoras, por lo cual se considerará este pensamiento por parte de los encuestados que al final de la investigación se debe realizar una propuesta acorde a estos aportes de mejorar en la labor concerniente a la mediación dentro de la institución.

6.- Cree usted que el clima institucional debe ser socializada como una herramienta para mejorar la capacidad docente.

Tabla 7

Herramienta para mejorar la capacidad docente

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	17	56%
De acuerdo	11	37%
Indiferente	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	30	100%

Nota: Mediación educativa

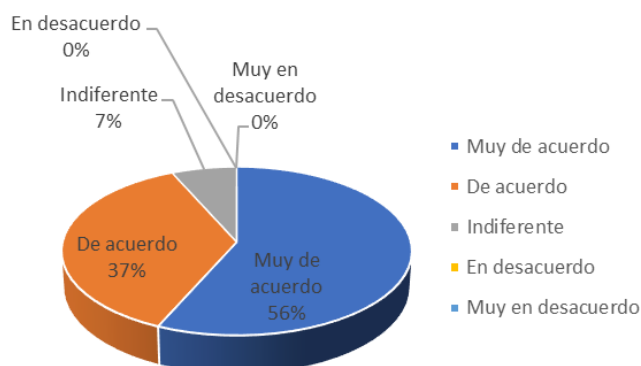


Figura 6: Los encuestados respondieron estar Muy de acuerdo un 56%, De acuerdo el 37%, Indiferente con 7% y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

Se precedió a indagar, si el clima institucional debe ser socializada como una herramienta para mejorar la capacidad docente, a la cual los docentes respondieron que el 93% están de acuerdo con asumir y socializar los parámetros inmersos en la construcción de un clima institucional idóneo, dichas respuestas afectan la viabilidad de la presente propuesta, al darle un fundamento solido sobre capacitar a los docentes con temas inherentes a la mediación.

7.- Cree usted que el director debe poner las situaciones educativas sobre algún fundamento personal.

Tabla 8

Situaciones educativas sobre algún fundamento personal

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	17	56%
De acuerdo	11	37%
Indiferente	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	30	100%

Nota: Mediación educativa

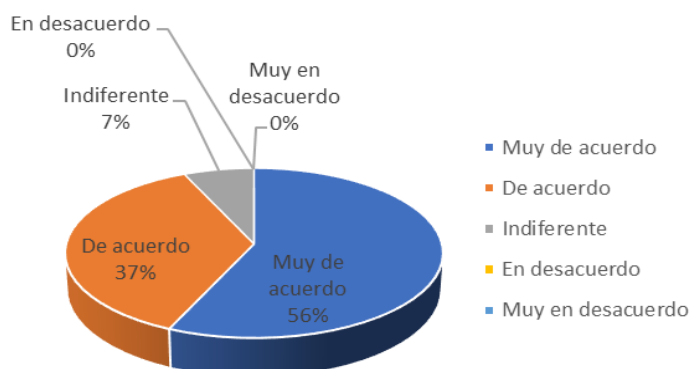


Figura 7: Los encuestados respondieron con un 57% Muy de acuerdo, De acuerdo el 36%, con 7% Indiferente y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

Los encuestados en la séptima pregunta respondieron con un 93% Muy de acuerdo con la idea que, el director debe poner las situaciones educativas sobre algún fundamento personal. Por ende, es importante que Él no delegue circunstancias importantes para fomentar el clima institucional, ya que su presencia es importante para mediar un problema que suscite entre los miembros de la comunidad educativa.

8.- Considera usted que las relaciones sociales entre docente es un ámbito que el director debería de mediar.

Tabla 9

Relaciones sociales entre docente

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	15	50%
De acuerdo	13	43%
Indiferente	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	30	100%

Nota: Mediación educativa

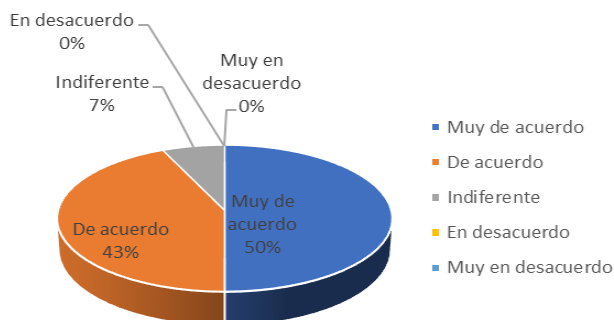


Figura 8: Los encuestados respondieron Muy de acuerdo con un 50%, De acuerdo el 43%, con 7% Indiferente y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

La octava pregunta, es acerca que, si consideraban que las relaciones sociales entre docente es un ámbito que el director debería de mediar, donde los encuestados respondieron que el 93% están muy de acuerdo; por lo cual se prevé que la suma de estas alternativas podrá ayudar a la presente investigación porque el director debe estar siempre atento a las relaciones entre el personal que maneja.

Objetivo específico 3

Aplicar este informe sobre mediación como herramienta para mejorar el clima institucional en la institución.

9.- Considera usted que el director debe acudir a un sustento investigativo para mejorar los ámbitos de mediación y resolución de conflictos.

Tabla 10

Recurrir a un sustento investigativo

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	14	46%
De acuerdo	14	47%
Indiferente	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	30	100%

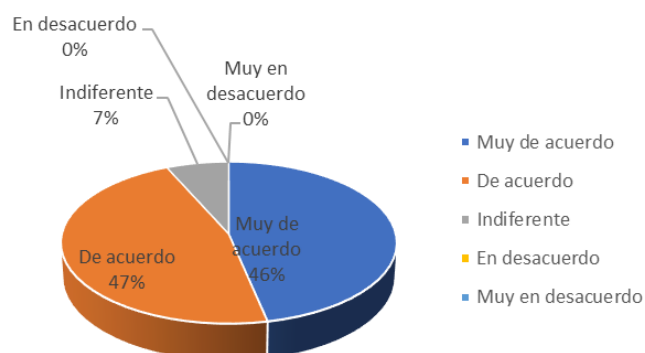


Figura 9: Los encuestados respondieron con un 46% Muy de acuerdo, De acuerdo el 47%, con 7% Indiferente y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%

Interpretación

La novena pregunta se basa en indagar, si el director debe recurrir a un sustento investigativo para mejorar los ámbitos de mediación y resolución de conflictos, se obtuvo que el 93% cree que para mejorar la mediación se debe primero indagar fuentes anexas para entender una solución correcta a los conflictos institucionales.

10.- Considera usted formar parte de este informe sobre la Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”.

Tabla 11

Recurrir a un sustento investigativo

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	18	60%
De acuerdo	10	33%
Indiferente	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	30	100%

Nota: Mediación educativa

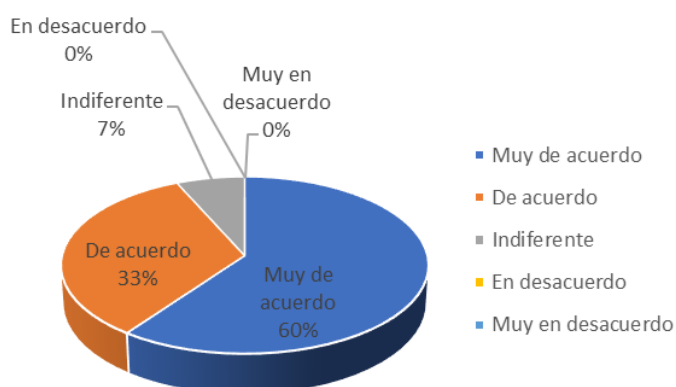


Figura 10: Los encuestados respondieron con un 60% Muy de acuerdo, el 33% De acuerdo, con 7% Indiferente y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%.

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

En la décima y última pregunta a los docentes, se indagó si ellos querían formar parte de este informe sobre Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”, siendo una alternativa idónea para mejorar el ambiente institucional, por lo cual el 93% se alinea con la alternativa que se dejará en la escuela y que permitirá a ellos contar con mejores alternativas en el momento que se pretende un conflicto.

Objetivo específico 1

Identificar la teoría sobre el clima institucional que ayude a la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera.

1.- ¿Cree usted que el rol de mediador puede ser sumido por el director de la escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”?

Tabla 12

Asumir el rol de mediador

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	108	71%
De acuerdo	30	20%
Indiferente	13	9%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	151	100%

Nota: Mediación educativa

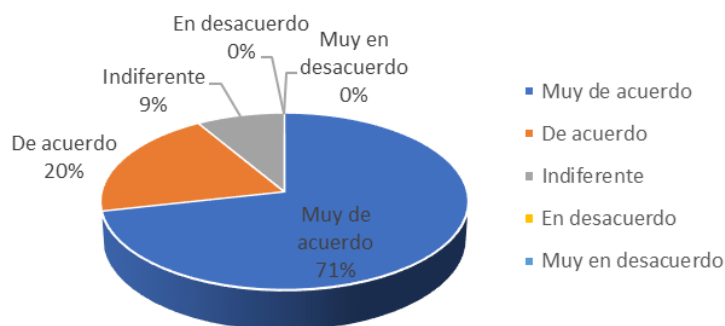


Figura 11: Los encuestados respondieron con un 71% Muy de acuerdo, De acuerdo el 20%, con 9% Indiferente y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%.

Interpretación

Se inician preguntando si consideran que un miembro de la institución puede asumir el rol de mediador, dando como resultado que, el 91% respondió favorablemente a esta idea al estar muy de acuerdo, lo cual ratifica lo expuesto durante el trayecto investigativo sobre que no es necesaria la presencia de una persona ajena a la institución para poder tener un mediador que cubra con los estándares deseados por la comunidad educativa.

2.- Cree usted que un mediador debe formar parte de la institución para que controle la convivencia escolar.

Tabla 13

Responsabilidad de mediar los conflictos

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	101	67%
De acuerdo	37	24%
Indiferente	13	9%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	151	100%

Nota: Mediación educativa

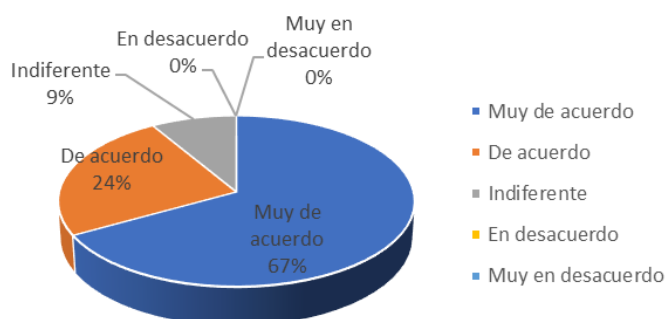


Figura 12: Los encuestados respondieron Muy de acuerdo con un 67%, De acuerdo el 24%, Indiferente con 9% y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

También se indagó si los representantes legales, consideran que la responsabilidad de mediar los conflictos recae solo en el director, contestando que un 91% está muy de acuerdo; evidenciando que la persona más idónea es el director para asumir el rol de mediador porque, sin lugar a duda los docentes deben tener una autoridad competente en ámbitos de resolución de conflictos institucionales.

3.- Considera usted que el director debe entablar caminos de dialogo de forma constante con los docentes para optimizar una resolución de conflictos.

Tabla 14

Guiar por los caminos del dialogo

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	103	68%
De acuerdo	34	23%
Indiferente	14	9%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	151	100%

Nota: Mediación educativa

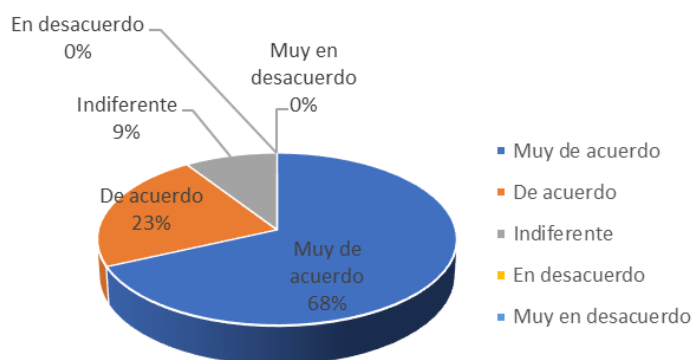


Figura 13: Los encuestados respondieron con un 68% Muy de acuerdo, el 23% De acuerdo, con 9% Indiferente y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

En referencia a la pregunta sobre si el director debe guiarlos por los caminos del dialogo de forma constante para optimizar una resolución de conflictos, los encuestados respondieron que están muy de acuerdo con el 91%; de la iniciativa de mediar previamente algún posible conflicto que pueda aparecer. Por lo cual se puede interpretar que la iniciativa realizada por el investigador se encuentra en un rumbo correcto.

4.- Considera usted que los inconvenientes institucionales deben ser socializados y mediados dentro de la institución.

Tabla 15

Guiar por los caminos del dialogo

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	104	69%
De acuerdo	34	22%
Indiferente	13	9%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	151	100%

Nota: Mediación educativa

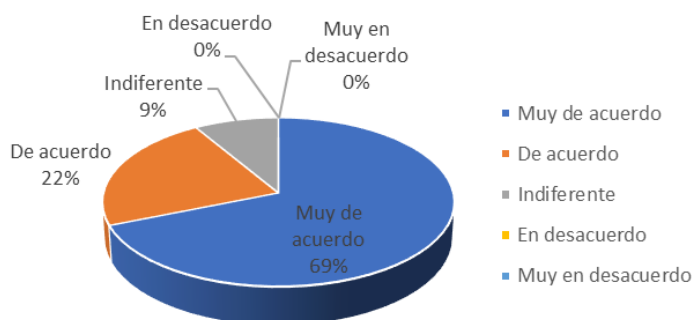


Figura 14: Los encuestados respondieron con un 69% Muy de acuerdo, De acuerdo el 22%, con 9% Indiferente y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

El tema sobre los inconvenientes institucionales, si deben ser socializados y mediados en conjunto con el personal docente sin la necesidad de un agente externo, obtuvo el apoyo del 91% de aceptación en la responsabilidad, también recae en los docentes de minimizar los inconvenientes institucionales, por ello, piensan que se debe buscar en conjunto la forma más viable de tener un clima armónico institucional.

Objetivo específico 2

Medir el clima institucional que viven los docentes mediante las metodologías descriptiva, explicativa y documental.

5.- Considera usted que para mejorar el clima institucional es esencial que el director educativo fortalezca sus habilidades mediadoras.

Tabla 16

Mejorar el clima institucional es esencial

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	105	70%
De acuerdo	32	21%
Indiferente	14	9%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	151	100%

Nota: Mediación educativa

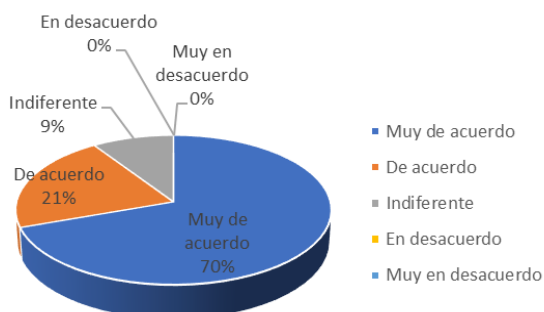


Figura 15: Los encuestados respondieron Muy de acuerdo con un 70%, De acuerdo el 21%, Indiferente con 9% y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%

Interpretación

En la pregunta sobre si es esencial que el director intervenga para mejorar el clima institucional mediante el fortalecimiento de sus habilidades mediadoras, se observa que respondieron estar muy de acuerdo con un 70% y el 21%, por lo cual se considerará que los docentes deben capacitarse para realizar una propuesta acorde a estos pensamientos.

6.- Cree usted que el clima institucional puede ser encaminada como una herramienta relevante para los docentes de la institución.

Tabla 17

Herramienta para mejorar la capacidad docente

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	96	63%
De acuerdo	42	28%
Indiferente	13	9%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	151	100%

Nota: Mediación educativa

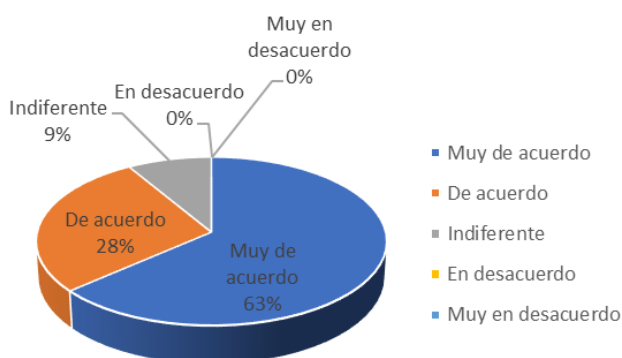


Figura 16: Los encuestados respondieron con un 63% Muy de acuerdo, De acuerdo el 28%, Indiferente con 9% y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%.

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

Los representantes legales respondieron a la interrogante, si el clima institucional debe ser socializada como una herramienta para mejorar la capacidad docente, con un 91% están de acuerdo con asumir y socializar los parámetros inmersos en la construcción de un clima institucional idóneo, a pesar de eso, se entiende que para mejor el clima institucional es un fundamento valioso mejorar las habilidades sobre la mediación.

7.- Cree usted que el director debe poner las situaciones educativas colectivas sobre algún fundamento personal.

Tabla 18

Situaciones educativas sobre algún fundamento personal

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	97	64%
De acuerdo	41	27%
Indiferente	13	9%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	151	100%

Nota: Mediación educativa

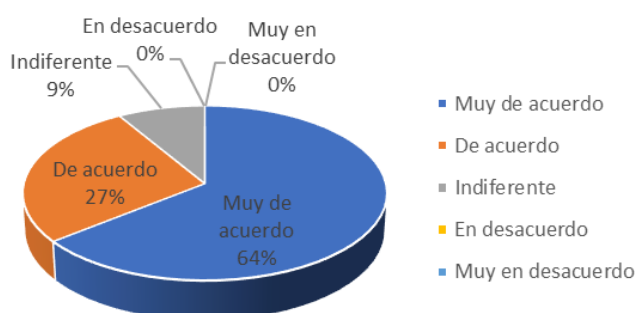


Figura 17: Los encuestados respondieron Muy de acuerdo con un 64%, el 27% De acuerdo, con 9% Indiferente y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%.

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

En la séptima pregunta los representantes legales respondieron con un 64% y 27% están muy de acuerdo; que el director debe poner las situaciones educativas sobre algún fundamento personal. Por este motivo, es importante que el director fomente el clima institucional mediante el control de los conflictos que surjan entre el personal docente, a pesar de tener algún parentesco o afinidad con la comunidad educativa.

8.- Considera usted que las relaciones sociales entre docente es un ámbito que el director debería de mediar.

Tabla 19

Relaciones sociales entre docente

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	100	66%
De acuerdo	38	25%
Indiferente	13	9%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	151	100%

Nota: Mediación educativa

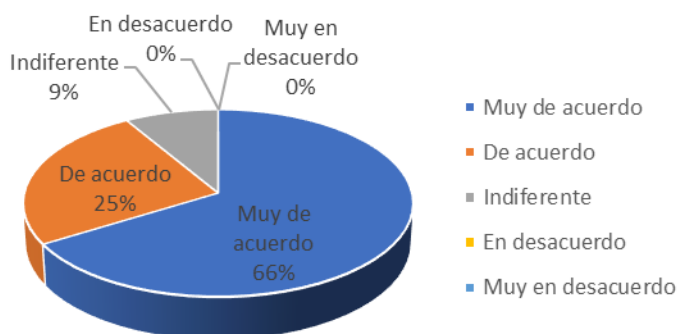


Figura 18: Los encuestados respondieron con un 66% Muy de acuerdo, De acuerdo el 25%, con 9% Indiferente y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%.

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

En la octava pregunta se encuentra las opiniones sobre, si consideraban que las relaciones sociales entre docente es un ámbito que el director debería de mediar, teniendo los resultados que el 91% está muy de acuerdo; por lo cual, es importante ayudar a la presente investigación para que el director tenga una postura correcta ante las relaciones entre el personal que maneja

Objetivo específico 3

Aplicar este informe sobre mediación como herramienta para mejorar el clima institucional en la institución.

9.- Considera usted que un aporte investigativo externo podrá aportar un sustento institucional en ámbitos de mediación y resolución de conflictos.

Tabla 20

Recurrir a un sustento investigativo

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	99	66%
De acuerdo	37	24%
Indiferente	15	10%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	151	100%

Nota: Mediación educativa

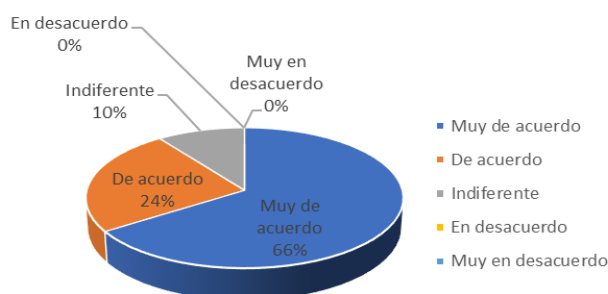


Figura 19: Los encuestados respondieron Muy de acuerdo con un 66%, De acuerdo el 24%, Indiferente con 10% y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%.

Interpretación

También se precedió a indagar, si el director debe acudir a un sustento investigativo para mejorar los ámbitos de mediación y resolución de conflictos, mostrando los resultados que el 90% cree que para mejorar la mediación se debe primero indagar fuentes anexas sobre la mediación para que el director tenga fundamentos necesarios en la resolución de conflictos institucionales que surjan en las interacciones docentes.

10.- Considera usted que los docentes deben ser parte activa de la propuesta sobre la Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”.

Tabla 21

Mediación educativa para mejorar el clima institucional

Criterio	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	100	66%
De acuerdo	38	25%
Indiferente	13	9%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Resultado	151	100%

Nota: Mediación educativa

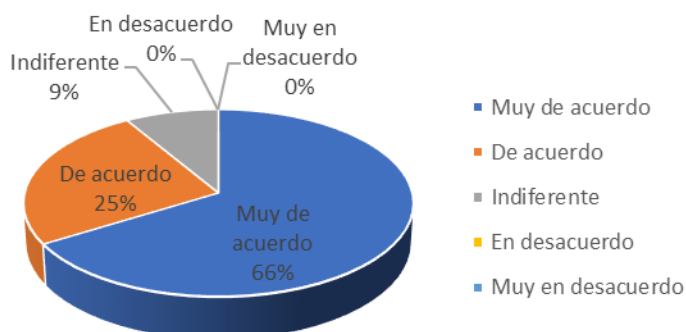


Figura 20: Los encuestados respondieron con un 66% Muy de acuerdo, De acuerdo el 25%, con 9% Indiferente y tanto en desacuerdo como Totalmente en desacuerdo mostraron el 0%.

Fuente: Cuestionario a docentes

Interpretación

En la pregunta relacionada netamente con la propuesta, los representantes legales respondieron que el 91% está muy de acuerdo, lo que indica que al socializar la mediación educativa por medio de la presente propuesta podrá mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”, alineándose con la alternativa de que sea el director quien suma el rol de mediador.

V. DISCUSIÓN

Los análisis de las preguntas realizadas en el cuestionario serán de índole interpretativo, para otorgar una apreciación lógica acorde a los datos manifestados en cada pregunta que se ha realizado.

Primer Objetivo específico

Identificar la teoría sobre el clima institucional que ayude a la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera.

Los resultados expuestos anteriormente presetaron una gran aceptación por parte de los encuestados a la idea que se pretende realizar, ya que el 93% de docentes y el 91% de representantes legales es un gran margen favorable, considerando que, entre ellos, un docente si puede asumir este rol por medio de una correcta capacitación. Por consiguiente se alinea con lo expresado por Longoria (2016) quien mencionó que es un proceso mediante el cual los participantes, junto con la asistencia de una persona pueden aislar sistemáticamente los problemas y llegar a un acuerdo mutuo.

Eso quiere decir que tanto lo expresado por el autor y con la idea de la actual investigación, una persona en este caso, un miembro de la institución puede asumir el rol de negociador, donde controle partes adversas de forma neutral y cuyo papel consiste en facilitar la búsqueda de una solución para los conflictos que se presenten. Además, se presenta la relación que conlleva con el antecedente realizado en la tesis por Llerena (2015), quien desarrollo el tema "La mediación como medio para alcanzar una cultura de paz y de convivencia escolar en la Unidad Educativa "Eloy Ortega Soto".

Esta tesis tuvo como objetivo principal adquirir la información pertinente sobre la incidencia que tiene la mediación escolar, fue expresada mediante una muestra probabilística donde el 43% de los docentes, objeto de estudio, consideran que rara vez el conflicto escolar tiene una solución favorable, el 32% manifiesta que frecuentemente y el 25% siempre. Por lo cual, se puede deducir

que coinciden con el resultado actual del 93% y 91% que creen que esta situación se puede solucionar si existe un docente toma el rol de mediador

Segundo Objetivo específico

Medir el clima institucional que viven los docentes mediante las metodologías descriptiva, explicativa y documental.

También se procede a valorar los resultados inmersos en la encuesta sobre el clima institucional, dando como un aporte principal que el 93% de docentes y 91% de representantes legales piensan que el docente debe ser capacitado para asumir los parámetros inmersos en la construcción de un clima institucional idóneo, por ese motivo es importante la influencia que tiene la mediación en los docentes para mejorar el clima organizacional.

Consecuente a esto, se relaciona el enfoque de la investigación con lo expuesto por Diaz (2018), quien menciona que no es más que el estudio del comportamiento de las personas en una organización y de cómo afecta el desempeño laboral, por ello, toda institución de cualquier debe contar con personal totalmente empoderado en sus funciones, con capacidad de resolver problemas tomando decisiones acertadas, de manera que se logre un buen clima institucional. Otro punto importante en relación con el autor es que, no se debe olvidar que la comunidad educativa siempre debe ser valorada de forma continua para no debilitar los estándares de calidad educativa.

En relación con los antecedentes, se toma la tesis de Velasco (2020) y su tema “La gestión institucional y el manejo de conflictos en las instituciones educativas del distrito de Ticlacayán – Región Pasco, 2019”, como parámetro de discusión para alcanzar una lógica significativa de la idea mostrada. Por ello, se tiene la relevancia que la tesis de antecedente solo muestra una conformidad del 53,8% de los docentes tienen un adecuado conocimiento de la gestión institucional y que el 66.3% considera adecuado la capacitación del personal docente para el manejo de conflictos. Por este motivo se concluye que se debe fortalecer la idea de que la comunidad educativa forme parte activa en los temas relacionados a la mediación educativa.

Tercer Objetivo específico

Aplicar este informe sobre mediación como herramienta para mejorar el clima institucional en la institución.

En cuanto a la aplicación de este informe, se comprobó que existen relaciones entre lo que piensan los docentes y los representantes legales, ya que en ambos casos dieron un porcentaje mayor al 90% de que se debería implementar y los docentes deben de ser parte de la presente iniciativa para asumir la mediación como herramienta que mejore el clima institucional porque siempre el personal administrativo debe de buscar la mejor solución para el crecimiento constante de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”.

Uno de los autores con mayor relevancia para la investigación que se está realizando es Jiménez (2016), porque su teoría comparte el enfoque de la estructura de la propuesta como son las actividades de “educación/conflictos, estrategias para enfrentar el conflicto, mediación educativa habilidades del mediador, quién puede ser mediador, clima institucional, cultura institucional estrategia de gestión de talento humano y componentes del factor humano” expuestos en el informe desarrollado en la propuesta.

En cuanto a la relación con los antecedentes, esta vez se pone en manifiesto la tesis que homologa la actual propuesta, realizada por Bedia (2015) con el tema “Estrategia de mediación para mejorar la gestión del clima escolar entre los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes”. Porque el objetivo general que cumplió el autor, es similar al que se desea alcanzar actualmente de aplicar estrategias para mejorar la gestión del clima institucional entre los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en general.

VI. CONCLUSIONES

1. El director de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”, no se encuentra identificado a nivel institucional con una labor que se apegue a la mediación educativa, esto se demuestra por la falta de importancia en el cumplimiento de la gestión correcta de capacitaciones y actividades de fortalecimiento escolar e institucional, provocando la ausencia del conocimiento para manejar la mediación de conflictos en la unidad educativa
2. También se menciona que los docentes de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”, no consideran los beneficios de la mediación de conflicto en los diversos campos que aporta en la formación y es necesario que tomen conciencia sobre su importancia de este tema para que puedan mejorar el desempeño educativo.
3. Al final se manifiesta que no existe un aporte significativo en la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”, por parte del director que determine un desarrollo de la mediación educativa, lo cual otorgará una correcta gestión. Por ese motivo se presenta este anexo para capacitar y fomentar un buen clima institucional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”, que se fomente la importancia de mantener una identificación con la institución para que el director desarrolle la mediación educativa idónea y generen así una buena convivencia por medio de la mediación adecuada.
2. Se recomienda por parte del investigador que se dote de conocimientos a los docentes de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”, sobre la mediación y su influencia en el clima institucional para que implementen sus nociones dentro del centro escolar y así optimizar el desarrollo de las diversas actividades que se tienen que realizar durante el proceso formativo.
3. La utilización de la Capacitación en la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”, debe ser mediante la aplicación de este informe sobre mediación educativa que se ha diseñado, ya que será una herramienta de mucha ayuda y apoyo profesional para la comunidad educativa en los procesos de recuperar el clima institucional.

REFERENCIAS

- Abascal, E. (2015). *Análisis de encuesta*. Madrid: ESIC editorial.
- Aliakbari, M. &. (2015). *Assertive institutional management strategies* . London: Cogent Education. Obtenido de <https://cogentoa.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2331186X.2015.1012899>
- Anòmino. (2019). *Eposgrado*. Obtenido de <https://www.epostgrado.com/5-diferentes-tipos-de-mediacion/#>
- APARICIO, V. L. (2019). *THE INFLUENCE OF COMMUNICATIVE FUNCTIONS ON SCHOOL MEDIATION* . Miami: UESG. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47493/1/BFILO-PLL-19P088%20GARCIA%20-%20CABRERA.pdf>
- Barrera, V. &. (2018). *The importance of mediation in ordinary education* . Australia: Revista Atlante. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/07/plataformas-virtuales-educacion.html>
- Bedia, J. (2015). *ESTRATEGIA DE MEDIACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL CLIMA ESCOLAR ENTRE LAS ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES” DE ABANCAY, 2013-2015 (tesis para obtener el Título de didáctica de la comunicación)*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA- Perú.
- Bonilla, F. (marzo de 2020). *La Judicatura celebrará el 4 de septiembre el día de la mediación*. Obtenido de El telegrafo: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/judicial/12/los-mediadores-ahorran-tiempo-y-dinero-al-usuario>
- CALCINA CALCINA, Y. (2016). EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS. *COMUNI@CCION*, 7.

- Carbajal, M. (2015). *Estrategias de resolución de conflictos y su relación con el clima institucional de las Instituciones Educativas de la Red Educativa Manos Unidas" - Jaén, 2014"*(tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca-Perú.
- Carbo, G. (2016). *Gestión escolar efectiva al servicio del aprendizaje*. San Salvador: UTC.
- Castro, J. A. (2017). *Relación entre Estilos de Crianza y Agresividad de los niños de capacidades especiales* . Villavicencio: MTD. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5769/TP_Barbo saCastroAna_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5769/TP_Barbo%20saCastroAna_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Celia Carrera Hernández. (2013). *La Epistemología*. Navarra: Síntesis S.A.
- Cuesta, A. (2019). *Facultad de Ciencias de la Educación UNAM*. Mexico: UNAM.
- DE LA A, J. (2015). *"IMPLEMENTACIÓN DE MEDIACIÓN COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, A ESTUDIANTES DEL COLEGIO MUNICIPAL TÉCNICO "SALINAS SIGLO XXI" DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA"*(Tesis de licenciatura). Universidad de Guayaquil-Ecuador.
- Día, L. M. (2018). *El Clima Organizacional en el Comportamiento y Productividad de las Empresas y sus integrantes*. Colombia: Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18175/RengifoDiazLibiaMilena2018.pdf?sequence=1>
- ECUADOR, C. D. (20 de octubre de 2008). *Consejo de la Judicatura*. Obtenido de <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/mediacion/constitucion.pdf>
- Etcheverría, M. Z. (2015). *Revista de mediación*. Obtenido de https://revistademediacion.com/articulos/15_08/
- Fajardo, R. (2019). *El clima institucional en Colombia* . Calí: "Horizontes".

- Faubla, A. (agosto de 2016). *Dimensión familiar*. Obtenido de reincorporacion.com: <http://www.reincorporacion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/familiar.aspx>
- Four-Pome, M. P. (2017). *Las emociones en la mediación*. Revista de la mediación:.
- Garro, S. (2018). *Manejo de conflictos y clima laboral en la institución educativa "Coronel José Gálvez" Comas. 2018(tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo- Perú.
- Gelvez, A. (4 de abril de 2014). *SlideShare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/jonathanalexandergelvez/autores-para-subir-al-blog>
- Gil, J. (23 de junio de 2015). *SlideShare*. Obtenido de es.slideshare.net/renzo/cfakepathcomportamiento-organizacional
- Gomez, C. y., & Cruz, G. (2019). *LA MEDIACIÓN EDUCATIVA COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ARMÓNICA.GUÍA DE ACTIVIDADES.(tesis de licenciatura)*. Universidad de Guayaquil-Ecuador.
- Gregor, D. M. (2017). *Clima Organizacional intitucional* . Mexico: UNAM.
- GUAILLA, N. A. (2019). *Didactic strategy analysis in the development of inclusion in English of First Semester students of the UNACH Language Career Academic Semester October 2019 - March 2020* . Riobamba: UNC. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6340>
- Hernández, P. (2017). *La mediación: una herramienta de solución de conflictos entre miembros de la Comunidad Educativa de la Escuela "Manuela Cañizares", del Recinto San Vicente, Cantón Balzar, Provincia del Guayas(tesis de maestría)*. Universidad de Guayaquil- Ecuador.
- Herrera, A. (2016). *Artículo sobre la mediación*. España.

- HORA, D. L. (21 de ABRIL de 2019). *La mediación es efectiva para resolver conflictos* . Obtenido de <https://lahora.com.ec/noticia/1102237812/la-mediacion-es-efectiva-para-resolver-conflictos->
- Jiménez, N. M. (2014). *Diagnóstico del clima organizacional*. Mexico: utm.
- Jiménez, N. M. (2016). *Diagnóstico del clima organizacional*. Mexico: utm.
- Llerena, P. (2015). *La Mediación como medio para alcanzar una cultura de paz y de convivencia escolar en la unidad Educativa Eloy Ortega Soto ubicada en la Isla Trinitaria del Cantón Guayaquil, Provincia del Guayas(tesis para obtener la licenciatura)*. Universidad de Guayaquil- Ecuador.
- Longoria, M. P. (2016). *LA MEDIACIÓN ESCOLAR, UNA FORMA DE ENFOCAR LA VIOLENCIA EN LAS ESCUELAS*. Murcia: UM. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5674/1/ALT_10_23.pdf#:~:text=que%20respete%20las%20diferencias.%20La%20mediaci%C3%B3n%20es%20una,la%20b%C3%BAqueda%20de%20una%20soluci%C3%B3n%20para%20el%20conflicto.
- M García, M. B. (1997). *Hacia un clima organizacional plenamente gratificante en la división de admisiones y registro académico de la Universidad del Valle*. Colombia: UDV. Obtenido de <https://scholar.google.com.ec/citations?user=ADM RPkUAAAAJ&hl=es>
- M., L. L. (2017). *An analysis of the factors that influence the mediation of teachers* . Mexico: International Journal of Research in English Education. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25629/1/Merch%c3%a1n-Bacuso.pdf>
- Mallorca, A. J. (2016). *Artículo sobre Mediación Familiar en el ámbito educativo*. Mexico.
- Mendez, A. (17 de octubre de 2017). *Euroresidentes*. Obtenido de <https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-organizacional>
- Millar. (2019). *ANALYSIS OF THE MEDIATION TECHNIQUES APPLIED TO THE TEACHING OF CLASS “A” BASIC EDUCATION IN THE*

- “NAZARENO” CHRISTIAN EDUCATIONAL UNIT, IN THE CITY OF RIOBAMBA, PROVINCE OF CHIMBORAZO, DURATION 2018-2020 . Ecuador: UNC editorial. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6266>
- Moll, S. (19 de 06 de 2013). *Justifica tu respuesta*. Obtenido de <https://justificaturespuesta.com/7-pasos-para-mediacion-escolar-de-un-conflicto/>
- Moll, S. (19 de 06 de 2018). *justificaturespuesta.com*. Obtenido de <https://justificaturespuesta.com/7-pasos-para-mediacion-escolar-de-un-conflicto/>
- Navarrete, D. C. (2019). *CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO DE INDUCCIÓN LABORAL Y COMPARACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES*. Chile : CONPEHT. Obtenido de <http://www.turpade.com/f/FG70.pdf>
- Navarro, R. L. (2014). *Fundamentos de la estadística*. independiente.
- Odón, F. G. (2014). *El proyecto de Investigación. Introducción en la metodología científica. 6ta Edición*. Caracas: Episteme, C.A.
- Ortiz Zambrano Jhon Kelvin, V. L. (2017). *LOS ESTILOS DE CRIANZA Y SU INCIDENCIA EN EL CUIDADO DE NIÑOS CON CAPACIDADES ESPECIALES EN FAMILIAS DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO EN EL AÑO 2017*. Portoviejo: Revista: Caribeña de Ciencias Sociales. Obtenido de <https://eumed.net/rev/caribe/2017/11/satisfaccion-familiar-ecuador.html>
- Perez, A. (2017). *Guía Resolución de conflicto*. Madrid.
- QUISPE, R. (2017). *Resolución de conflictos y convivencia escolar en los estudiantes del centro de educación técnica productiva Santa Fortunata de Moquegua, año 2017. (TESIS DE GRADO DE MAESTRIA)* . UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO , PERÚ.
- Racheva, V. (09 de mayo de 2018). *Vedamo*. Obtenido de <https://www.vedamo.com/knowledge/what-is-virtual->

- Velasco, I. (2020). *La gestión institucional y el manejo de conflictos en las instituciones educativas del distrito de Ticsacayán – Región Pasco, 2019 (tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo- Perú.
- Venegas, B. A. (2016). CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INTITUCIÓN . *Revista de Investigacion en Psicologia*, 10.
- Vilela, E. (2019). *Mediación escolar y procesos organizacionales de la Unidad Educativa “Luis Noboa Icaza”, Guayaquil – 2018(Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo- Perú.
- Xirau, M. (2015). *estrategia de medicion*. España: Business .

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Mediación Escolar	<p>Es el proceso mediante el cual los participantes, junto con la asistencia de una persona o personas neutrales, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa con el objeto de encontrar opciones, considerar alternativas, y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades” (Folberg y Taylor, 1997)</p>	<p>Esta variable será medida por una encuesta a los docentes de la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera.</p>	Mediación Escolar	Conceptualización	De intervalo
				Objetivo de la Mediación Escolar	
			Tipos de Mediación Escolar	Mediación familiar	
				Mediación Escolar	
				Mediación Vecinal	
				Mediación Laboral	
			La mediación en el ámbito educativo	opciones a partir del conflicto	
				prevención de conflictos	
				abordaje de los conflictos	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima institucional	El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización. (Chiavenato, 2009)	Esta variable será medida por una encuesta a los docentes de la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera	Clima institucional	Conceptualización	De intervalo
				importancia del comportamiento institucional	
			Dimensiones del clima institucional	De motivación	
				De reciprocidad	
				De participación	
			El intercambio de comunicación	Mediación Laboral	
				Diagnostico institucional	
			Evaluación institucional		

Balzar, 12 de abril del 2021

Lcdo. Tulio Javier Pincay Seme
Director (e) de la escuela de educación básica
"Esperanza Caputi Olvera"

De mis consideraciones

Reciba un cordial saludo de parte del Lcdo. Marco Vicente Alvarado León, estudiante de la universidad César Vallejo de la ciudad de Piura-Peru, la presente es para informarle que estoy realizando mi tesis, previo a la obtención del del título magister en administración de la educación cuyo:

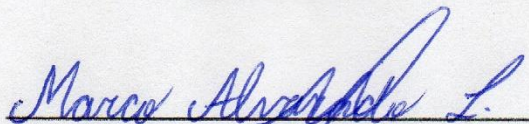
Título

"Mediación educativa para mejorar el clima institucional"

Para la cual necesito de su colaboración durante el desarrollo y aplicación de los diferentes instrumentos de investigación, así mismo la información que necesite para la veracidad de la tesis.

Agradeciendo por su atención, me suscribo de usted.

Atentamente



Lcdo. Marco Alvarado León

C.I. 0929171718



Recibido
12 Abril 2021





ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "ESPERANZA CAPUTI OLVERA"

Balzar - Guayas - Ecuador

Teléfono: 04-2030-129 Cód. AMIE: 09H03017

Email: especaputi_2010@hotmail.com



Dirección Del Plantel

Oficio N°005 – ECO, D (e) – 2021

Balzar, 14 de Abril del 2021.

Lic. Marco Vicente Alvarado León.
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"
PIURA-PERU

De mis consideraciones.

Quienes conformamos La Escuela de Educación Básica "Esperanza Caputi Olvera" del Cantón Balzar, es un verdadero privilegio el poder dirigirnos a usted y hacerle llegar un fraterno y efusivo saludo, al mismo tiempo nuestras afectuosas felicitaciones por la ardua labor que están desarrollando en beneficio de la educación, siguiendo su carrera en Administración de la Educación.

Por tal motivo tengo a bien dar contestación al oficio con fecha 12 de abril del 2021, donde presenta el tema de tesis

TITULO

"MEDIACIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL"

Una vez conocido y revisado me permito informarle el deseo del plantel que me honro en dirigir, de acoger el tema presentado y que usted pueda aplicar los instrumentos de investigación pertinente.

Atentamente,

Lic. Javier Pincay Same.
DIRECTOR (e)



Título del proyecto: Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”, Balzar 2021.

Objetivo: Medir el clima institucional de la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera, Balzar 2021.

Instrucciones para contestar: Seleccione con una (x), la respuesta correcta según la escala valorativa. **MA.**-Muy de acuerdo **-DA.**-De acuerdo **-I.**- indiferente **-ED** .-en desacuerdo**-TD.**- Totalmente en desacuerdo.

ENCUESTA A LOS DOCENTES.

N.	Preguntas	MA	DA	I	ED	TD
1	¿Cree usted que un miembro de la institución puede asumir el rol de mediador en la escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”?					
2	¿Cree usted que la responsabilidad de mediar los conflictos no solo debe recaer en el director de la institución?					
3	¿Considera usted que el director debe guiarlos por los caminos del dialogo de forma constante para optimizar una resolución de conflictos?					
4	¿Considera usted que los inconvenientes institucionales deben ser socializados y mediados en conjunto col el personal docente?					
5	¿Considera usted que para mejorar el clima institucional es esencial que el director educativo fortalezca sus habilidades mediadoras?					
6	¿Cree usted que el clima institucional debe ser socializada como una herramienta para mejorar la capacidad docente?					
7	¿Cree usted que el director debe poner las situaciones educativas que presenten los docentes sobre algún fundamento personal?					
8	¿Considera usted que las relaciones sociales entre docente es un ámbito que el director debería de mediar?					
9	¿Considera usted que el director debe recurrir a un sustento investigativo para mejorar los ámbitos de mediación y resolución de conflictos?					
10	¿Considera usted formar parte de este informe sobre Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”?					

Título del proyecto: Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”, Balzar 2021
Objetivo: Aplicar la mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera, Balzar 2021
Instrucciones para contestar: Seleccione con una (x), la respuesta correcta según la escala valorativa. MA. -Muy de acuerdo - DA. -De acuerdo - I. - indiferente - ED. -en desacuerdo- TD. - Totalmente en desacuerdo.

ENCUESTA DIRIGIDA A REPRESENTANTES LEGALES

N.	Preguntas	MA	DA	I	ED	TD
1	¿Cree usted que el rol de mediador puede ser sumido por el director de la escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”?					
2	¿Cree usted que un mediador debe formar parte de la institución para que controle la convivencia escolar?					
3	¿Considera usted que el director debe entablar caminos de dialogo de forma constante con los docentes para optimizar una resolución de conflictos?					
4	¿Considera usted que los inconvenientes institucionales deben ser socializados y mediados dentro de la institución?					
5	¿Considera usted que para mejorar el clima institucional es esencial que el director educativo fortalezca sus habilidades mediadoras?					
6	¿Cree usted que el clima institucional puede ser encaminada como una herramienta relevante para los docentes de la institución?					
7	¿Cree usted que el director debe poner las situaciones educativas colectivas sobre algún fundamento personal?					
8	¿Considera usted que las relaciones sociales entre docente es un ámbito que el director debería de mediar?					
9	¿Considera usted que un aporte investigativo externo podrá aportar un sustento institucional en ámbitos de mediación y resolución de conflictos?					
10	¿Considera usted que los docentes deben ser parte activa de propuesta sobre la Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica “Esperanza Caputi Olvera”?					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Encuesta para docentes de la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"

Título del proyecto: Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera", Balzar 2021.
Objetivo: Medir el clima institucional de la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera, Balzar 2021.
Instrucciones para contestar: Seleccione con una (x), la respuesta correcta según la escala valorativa. MA. -Muy de acuerdo - DA. -De acuerdo - I. - indiferente - ED -en desacuerdo- TD. - Totalmente en desacuerdo.

ENCUESTA A LOS DOCENTES.

N.	Preguntas	MA	DA	I	ED	TD
1	¿Cree usted que un miembro de la institución puede asumir el rol de mediador en la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?	✓				
2	¿Cree usted que la responsabilidad de mediar los conflictos no solo debe recaer en el director de la institución?	✓				
3	¿Considera usted que el director debe guiarlos por los caminos del diálogo de forma constante para optimizar una resolución de conflictos?	✓				
4	¿Considera usted que los inconvenientes institucionales deben ser socializados y mediados en conjunto con el personal docente?	✓				
5	¿Considera usted que para mejorar el clima institucional es esencial que el director educativo fortalezca sus habilidades mediadoras?	✓				
6	¿Cree usted que el clima institucional debe ser socializado como una herramienta para mejorar la capacidad docente?	✓				
7	¿Cree usted que el director debe poner las situaciones educativas que presenten los docentes sobre algún fundamento personal?	✓				
8	¿Considera usted que las relaciones sociales entre docente es un ámbito que el director debería de mediar?	✓				
9	¿Considera usted que el director debe recurrir a un sustento investigativo para mejorar los ámbitos de mediación y resolución de conflictos?	✓				

10	¿Considera usted formar parte de una guía sobre la Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?	✓				
----	---	---	--	--	--	--

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable (X)
- Aplicable después de corregir ()
- No aplicable ()

Apellidos y Nombres del validador:

Antony Segura Cesar Cevaldo

Grado académico del validador: Magister en Gerencia Educativa

C.I: 0910663699

Número de registro en el senescyt: 1006-11-733132

Ecuador, junio del 2021

Cesar Antony Segura

Firma del validador

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Encuesta para los representantes legales de la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"

Título del proyecto: Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera", Balzar 2021
Objetivo: Aplicar la mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera, Balzar 2021
Instrucciones para contestar: Seleccione con una (x), la respuesta correcta según la escala valorativa. MA. -Muy de acuerdo - DA. -De acuerdo - I. - indiferente - ED. -en desacuerdo- TD. - Totalmente en desacuerdo.

ENCUESTA DIRIGIDA A REPRESENTANTES LEGALES

N.	Preguntas	MA	DA	I	ED	TD
1	¿Cree usted que el rol de mediador puede ser asumido por el director de la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?	/				
2	¿Cree usted que un mediador debe formar parte de la institución para que controle la convivencia escolar?	/				
3	¿Considera usted que el director debe entablar caminos de diálogo de forma constante con los docentes para optimizar una resolución de conflictos?	/				
4	¿Considera usted que los inconvenientes institucionales deben ser socializados y mediados dentro de la institución?	/				
5	¿Considera usted que para mejorar el clima institucional es esencial que el director educativo fortalezca sus habilidades mediadoras?	/				
6	¿Cree usted que el clima institucional puede ser encaminada como una herramienta relevante para los docentes de la institución?	/				
7	¿Cree usted que el director debe poner las situaciones educativas colectivas sobre algún fundamento personal?	/				
8	¿Considera usted que las relaciones sociales entre docente es un ámbito que el director debería de mediar?	/				
9	¿Considera usted que un aporte investigativo externo podrá aportar un sustento institucional en ámbitos de mediación y resolución de conflictos?	/				

10	¿Considera usted que los docentes deben ser parte activa de la propuesta sobre la Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?	✓				
----	--	---	--	--	--	--

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable (X)
- Aplicable después de corregir ()
- No aplicable ()

Apellidos y Nombres del validador:

Arteaga Segura Cesar Oswaldo

Grado académico del validador: Magister en Gerencia Educativa

C.I.: 0710663699

Número de registro en el senescyt: 1006-11-733132

Ecuador, junio del 2021

Cesar Arteaga Segura

Firma del validador

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Encuesta para docentes de la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"

Título del proyecto: Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera", Balzar 2021.
Objetivo: Medir el clima institucional de la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera, Balzar 2021.
Instrucciones para contestar: Seleccione con una (x), la respuesta correcta según la escala valorativa. MA. -Muy de acuerdo - DA. -De acuerdo - I. - indiferente - ED -en desacuerdo- TD. - Totalmente en desacuerdo.

ENCUESTA A LOS DOCENTES.

N.	Preguntas	MA	DA	I	ED	TD
1	¿Cree usted que un miembro de la institución puede asumir el rol de mediador en la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?	✓				
2	¿Cree usted que la responsabilidad de mediar los conflictos no solo debe recaer en el director de la institución?	✓				
3	¿Considera usted que el director debe guiarlos por los caminos del diálogo de forma constante para optimizar una resolución de conflictos?	✓				
4	¿Considera usted que los inconvenientes institucionales deben ser socializados y mediados en conjunto con el personal docente?	✓				
5	¿Considera usted que para mejorar el clima institucional es esencial que el director educativo fortalezca sus habilidades mediadoras?	✓				
6	¿Cree usted que el clima institucional debe ser socializado como una herramienta para mejorar la capacidad docente?	✓				
7	¿Cree usted que el director debe poner las situaciones educativas que presenten los docentes sobre algún fundamento personal?	✓				
8	¿Considera usted que las relaciones sociales entre docente es un ámbito que el director debería de mediar?	✓				
9	¿Considera usted que el director debe recurrir a un sustento investigativo para mejorar los ámbitos de mediación y resolución de conflictos?	✓				

10	¿Considera usted formar parte de una guía sobre la Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?	✓				
----	---	---	--	--	--	--

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable (X)
- Aplicable después de corregir ()
- No aplicable ()

Apellidos y Nombres del validador:

Castro Espinoza Carlos Raúl

Grado académico del validador: Magister Administración de la Educación

C.I.: 0921524294

Número de registro en el senescyt: 6043173914

Ecuador, junio del 2021

Carlos Raúl Castro E.

Firma del validador

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Encuesta para los representantes legales de la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"

Título del proyecto: Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera", Balzar 2021
Objetivo: Aplicar la mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera, Balzar 2021
Instrucciones para contestar: Seleccione con una (x), la respuesta correcta según la escala valorativa. MA. -Muy de acuerdo - DA. -De acuerdo - I. - indiferente - ED. -en desacuerdo- TD. - Totalmente en desacuerdo.

ENCUESTA DIRIGIDA A REPRESENTANTES LEGALES

N.	Preguntas	MA	DA	I	ED	TD
1	¿Cree usted que el rol de mediador puede ser asumido por el director de la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?	/				
2	¿Cree usted que un mediador debe formar parte de la institución para que controle la convivencia escolar?	/				
3	¿Considera usted que el director debe entablar caminos de diálogo de forma constante con los docentes para optimizar una resolución de conflictos?	/				
4	¿Considera usted que los inconvenientes institucionales deben ser socializados y mediados dentro de la institución?	/				
5	¿Considera usted que para mejorar el clima institucional es esencial que el director educativo fortalezca sus habilidades mediadoras?	/				
6	¿Cree usted que el clima institucional puede ser encaminada como una herramienta relevante para los docentes de la institución?	/				
7	¿Cree usted que el director debe poner las situaciones educativas colectivas sobre algún fundamento personal?	/				
8	¿Considera usted que las relaciones sociales entre docente es un ámbito que el director debería de mediar?	/				
9	¿Considera usted que un aporte investigativo externo podrá aportar un sustento institucional en ámbitos de mediación y resolución de conflictos?	/				

10	¿Considera usted que los docentes deben ser parte activa de propuesta sobre la Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?	✓				
----	---	---	--	--	--	--

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable (X)
- Aplicable después de corregir ()
- No aplicable ()

Apellidos y Nombres del validador:

Castro Espinoza Carlos Raúl

Grado académico del validador: Magister Administración de la Educación

C.I: 0921524294

Número de registro en el senescyt: 6043173914

Ecuador, junio del 2021

Carlos Raúl Castro E

Firma del validador

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Encuesta para docentes de la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"

Título del proyecto: Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera", Balzar 2021.

Objetivo: Medir el clima institucional de la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera, Balzar 2021.

Instrucciones para contestar: Seleccione con una (x), la respuesta correcta según la escala valorativa. **MA.**-Muy de acuerdo -**DA.**-De acuerdo -**I.**- indiferente -**ED** -en desacuerdo-**TD.**- Totalmente en desacuerdo.

ENCUESTA A LOS DOCENTES.

N.	Preguntas	MA	DA	I	ED	TD
1	¿Cree usted que un miembro de la institución puede asumir el rol de mediador en la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?	✓				
2	¿Cree usted que la responsabilidad de mediar los conflictos no solo debe recaer en el director de la institución?	✓				
3	¿Considera usted que el director debe guiarlos por los caminos del diálogo de forma constante para optimizar una resolución de conflictos?	✓				
4	¿Considera usted que los inconvenientes institucionales deben ser socializados y mediados en conjunto con el personal docente?	✓				
5	¿Considera usted que para mejorar el clima institucional es esencial que el director educativo fortalezca sus habilidades mediadoras?	✓				
6	¿Cree usted que el clima institucional debe ser socializado como una herramienta para mejorar la capacidad docente?	✓				
7	¿Cree usted que el director debe poner las situaciones educativas que presenten los docentes sobre algún fundamento personal?	✓				
8	¿Considera usted que las relaciones sociales entre docente es un ámbito que el director debería de mediar?	✓				
9	¿Considera usted que el director debe recurrir a un sustento investigativo para mejorar los ámbitos de mediación y resolución de conflictos?	✓				

10	¿Considera usted que los docentes deben ser parte activa de la propuesta sobre la Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?	✓				
----	--	---	--	--	--	--

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable ()
- Aplicable después de corregir ()
- No aplicable ()

Apellidos y Nombres del validador:

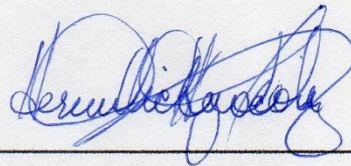
Huacón Veliz Herwin Vicky

Grado académico del validador: Magister en Gerencia Educativa

C.I.: 091617673-8

Número de registro en el senescyt: 1006-11-733138

Ecuador, junio del 2021



Firma del validador

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Encuesta para los representantes legales de la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"

Título del proyecto: Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera", Balzar 2021

Objetivo: Aplicar la mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela De Educación Básica Esperanza Caputi Olvera, Balzar 2021

Instrucciones para contestar: Seleccione con una (x), la respuesta correcta según la escala valorativa. **MA.**-Muy de acuerdo **-DA.**-De acuerdo **-I.**- indiferente **-ED.**-en desacuerdo **-TD.**- Totalmente en desacuerdo.

ENCUESTA DIRIGIDA A REPRESENTANTES LEGALES

N.	Preguntas	MA	DA	I	ED	TD
1	¿Cree usted que el rol de mediador puede ser asumido por el director de la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?	/				
2	¿Cree usted que un mediador debe formar parte de la institución para que controle la convivencia escolar?	/				
3	¿Considera usted que el director debe entablar caminos de diálogo de forma constante con los docentes para optimizar una resolución de conflictos?	/				
4	¿Considera usted que los inconvenientes institucionales deben ser socializados y mediados dentro de la institución?	/				
5	¿Considera usted que para mejorar el clima institucional es esencial que el director educativo fortalezca sus habilidades mediadoras?	/				
6	¿Cree usted que el clima institucional puede ser encaminada como una herramienta relevante para los docentes de la institución?	/				
7	¿Cree usted que el director debe poner las situaciones educativas colectivas sobre algún fundamento personal?	/				
8	¿Considera usted que las relaciones sociales entre docente es un ámbito que el director debería de mediar?	/				
9	¿Considera usted que un aporte investigativo externo podrá aportar un sustento institucional en ámbitos de mediación y resolución de conflictos?	/				

10	¿Considera usted formar parte de una guía sobre la Mediación educativa para mejorar el clima institucional de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	---	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable (X)
- Aplicable después de corregir ()
- No aplicable ()

Apellidos y Nombres del validador:

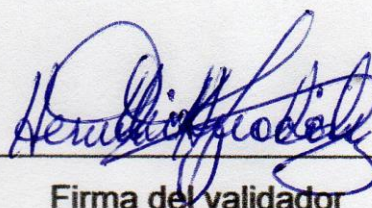
Huacón Veliz Herwin Vicky

Grado académico del validador: Magister en Gerencia Educativa

C.I: 091617673-8

Número de registro en el senescyt: 1006-11-733138

Ecuador, junio del 2021



Firma del validador

ESCUELA DE POSGRADO PROGR x +

forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=DQSIkWdsW0yxEjajBLZtrQAAAAAAAAAAAZ_rq2md9UQ0dZOTRKS0NSMENBwKQyR1dWS0lyNVFQTy4u

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Encuesta a representantes legales de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"

1. ¿Cree usted que el rol de mediador puede ser sumido por el director de la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?

Muy de acuerdo

De acuerdo

Marco Alvarado

Saskia olea triviño

AISHA ESPAÑA

ARIEL

Desactivar audio Detener video Seguridad Participantes Chat Nueva función de compartir la pantalla Poner en pausa la función de compartir la pantalla Anotar Control remoto Más

Está compartiendo la pantalla Deja de

ESCUELA DE POSGRADO PROGR x +

forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=DQSIkWdsW0yxEjajBLZtrQAAAAAAAAAAAZ_rq2md9UQ0dZOTRKS0NSMENBwKQyR1dWS0lyNVFQTy4u

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Encuesta a representantes legales de la Escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"

1. ¿Cree usted que el rol de mediador puede ser sumido por el director de la escuela de educación básica "Esperanza Caputi Olvera"?

Muy de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Marco Alvarado

Hilda Rendon Solicitar para reactivar el audio

Saskia olea triviño

AISHA ESPAÑA

Desactivar audio Detener video Seguridad Participantes Chat Nueva función de compartir la pantalla Poner en pausa la función de compartir la pantalla Anotar Control remoto Más

Está compartiendo la pantalla Deja de



Informe Didáctica

Mediación Educativa para mejorar
el Clima Institucional



Escuela de Educación Básica
“Esperanza Caputi Olvera”



Daule, 2021

EL CONFLICTO

Las personas dentro de la sociedad conviven siempre pensando en su bienestar propio o en conjunto, cuando sea necesario.



Pero, ¿qué es conflicto?

Es una disputa entre 2 o varias personas con la intención de sacar ventaja uno del otro llegando a demostrar situaciones de violencia.

Podemos mencionar los siguientes tipos de conflictos:

- Disputa voluntaria.
- Los partícipes del conflicto deben ser de la misma especie (no hay conflicto entre un hombre y un animal).
- El conflicto implica una situación de disputa, es decir una rivalidad de uno contra otro.
- El objetivo del conflicto es generar un beneficio a raíz de otro, de manera unilateral generando situaciones de violencia.
- Estas situaciones donde una parte tiene el deseo de doblegar a otra con la intención de ocasionar daño o un perjuicio.



EDUCACIÓN Y CONFLICTOS

Los conflictos se presentan en nuestro diario vivir, pero las instituciones académicas nos enseñan las distintas maneras de solucionar o evitar los conflictos.



Estas resoluciones nos ayudan a mejorar no solo como persona sino también a convivir en situaciones donde pueden ocurrir este tipo de eventos, así como la capacidad resolutoria de los mismos ayudando a una convivencia pacífica donde se lleguen a entender y respetar las partes involucradas.

Algunos conceptos clave

En los antes mencionados, se desarrolla todas las habilidades, destrezas, capacidades, actitudes que permiten llegar a acuerdos que beneficien a las partes evitando situaciones que puedan llevar a la violencia no solo verbal sino también, física, aplicando estrategias de diálogo que generen autocontrol en este tipo de situaciones en el día a día.

La paz, como tema en materia académica marca el desarrollo en el trato de conflictos para su respectiva solución, apuntando a lo que es el desarme, temas nucleares entre otros de interés internacional.

ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR EL CONFLICTO

Para el desarrollo de este tema empezamos mencionando todo tipo de experiencia o vivencia de los docentes en estas situaciones que no tienen que ser necesariamente negativas.



Estrategias

Separar a las personas del conflicto: interactuar de manera correcta con las partes involucradas.

Concentrarse en intereses y no en posiciones:

Intereses: en lo que cada una de las partes desea conseguir.

Posiciones: la postura que toman las partes a raíz del interés que desean lograr a toda costa para obtenerlo al precio que sea necesario.

Idear soluciones de mutuo beneficio:

Es buscar la mejor manera de solucionar el conflicto, principalmente que las partes inmersas salgan satisfechas a la par, de esta manera evitando situaciones de mayor tensión.

Lo cual conllevará a futuras conversaciones si es que por otras razones llegaran a resurgir algún nuevo conflicto.

Dinámica de Refuerzo



El Lazarillo

El Lazarillo

Objetivos: Crear confianza entre los componentes del grupo para que se ayuden mutuamente.

Participantes: Los docentes de clase y el tutor/a.

Material: Pañuelos grandes para tapan los ojos.

Actividades: Guiar al compañero/a que tiene los ojos vendados.



Es imprescindible que se haga en silencio.

Hay que dejar claro que el objetivo del juego no es poner obstáculos a la persona que está ciega.

A través del recorrido pondremos al "ciego/a" en situaciones diferentes: diferenciando ruidos, reconociendo objetos...

Cada uno/a tendrá que poner atención a lo que siente. La mitad del grupo hará el papel del ciego/a. Todos los/as participantes están en parejas: uno/a será el ciego/a y el otro/a el lazarillo. Los lazarillos elegirán a los ciegos, pero estos últimos/as no sabrán quién les guía.

Después de andar así durante un corto período de tiempo, se hará un cambio de rol. Para terminar, se hablará con todo el grupo sobre lo que se ha sentido.

MEDIACIÓN EDUCATIVA

Pero ¿QUE ES LA MEDIACIÓN?

La mediación se plantea a raíz de un conflicto, para lo cual reunimos a las partes con un mediador neutral para lograr una solución al conflicto a través del diálogo.

La mediación es muy importante ya que esto permite a las partes a conocer el punto de vista del otro, para poder llegar a un acuerdo y resolución del conflicto.

Una vez realizada la mediación supone un arreglo de intereses que garantice el beneficio de cada una de las partes en este acuerdo como medida de solución.

VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN

Los involucrados que intervienen en la mediación tomarán una postura de común acuerdo pactado de respetar las decisiones previamente establecidas y a cumplirlas a cabalidad.

Las bases de una mediación dan como resultado la obtención de un acuerdo, lo cual se logra con la comunicación que es vital en estas situaciones dado a la naturaleza del conflicto, esto ayudará para futuras relaciones.

La mediación es un método que da muchas facilidades a la resolución de conflicto.

Los acuerdos conseguidos con la mediación alientan a que se pueda utilizar este método en futuras situaciones.



HABILIDADES DEL MEDIADOR

La comunicación es la herramienta fundamental para realizar la mediación, con lo cual el mediador debe tener la capacidad de reunir a las partes en un clima acorde a la situación a resolver.



- Saber cuáles son los términos de la negociación
- Saber con qué herramientas las partes pueden lograr dichos términos.
- Saber conducir un proceso que les permita a las partes lograr esos términos.

Una vez establecidas las diferencias entre las partes el mediador deberá ayudarlos en:

- No reaccionar.
- Escuchar activamente.
- Reconocer la perspectiva del otro.
- Expresar sus opiniones sin provocar.
- Aumentar las emociones positivas.
- Apreciar las coincidencias o puntos en común con el otro.
- Desarrollar un pensamiento de colaboración
- Abandonar las rigideces que limitan el marco de las soluciones.
- Abrir la mente hacia propuestas creativas.
- Valorar la preservación de la relación como instrumento para la mejor

QUIÉN PUEDE SER MEDIADOR

Cualquiera conformar el equipo de mediación, de allí en más la mediación requiere disciplina personal para su desarrollo para implementar correctamente esta herramienta.

Los mediadores deben tener las siguientes características para poder desarrollar su función:

- Dinamismo a la hora de desarrollar la mediación.
- Emotividad a la hora de encarar a las partes involucradas.
- Cooperación entre las partes.
- Pensamiento creativo a la situación.
- Toma de decisiones.
- Las herramientas para la comunicación son fundamentales para la mediación a la hora de llegar a un acuerdo).
- La cultura pacífica busca la calma en la mediación tratando que no se generen situaciones de violencia.



CONFLICTOS MEDIABLES

Las situaciones más comunes que generan los conflictos son las siguientes: insultos, malos entendidos, rumores, entre otros. Este tipo de eventos puede ser reflejado en cualquier ámbito tanto académico laboral, social, familiar que pueden generar ruptura de relaciones sino se llega a una mediación.



Dinámica de Refuerzo



Pío-pío

Pío-pío

Objetivos: Lograr la confianza y la unión entre los/as componentes del grupo.

Participantes: Los docentes de clase y el tutor/a.

Material: Pañuelos (A excepción de dos jugadores/as, los/as demás tendrán que tener los ojos tapados).

Actividades: Buscar a la madre gallina o al padre gallo.



El/la animador dirá al oído a dos alumnos/as que son la madre gallina o el padre gallo. Estos/as se moverán por el aula, pero no pueden decir nada.

Todos los compañeros/as del aula, con los ojos vendados, empezarán a moverse por el aula. Cuando se encuentren con otra persona, le darán la mano y preguntarán: ¿Pío-pío? Si la pregunta del otro/a es también “pío-pío”, le soltarán las manos y continuarán andando y haciendo preguntas.

Cuando la madre o el padre gallinas son preguntados, puesto que no responderán, les cogerán de la mano para andar juntos, para ir formando un grupo cada vez mayor. Continuarán de esta forma hasta que todos/as los compañeros/as del aula estén juntos.

Clima institucional

Identidad Institucional

Es todo lo que rodea a las organizaciones en donde se desarrollan, lo que jerarquiza o da un status, que sin ello generaría situaciones conflictivas dentro de la misma ya que esto es parte de la comodidad de la persona que están en la institución.

Es por ello que la identidad institucional debe agregar valor y ser coherente y fiel con aquello que se quiere representar, percibiendo nítidamente las características culturales que posee la escuela, además de tener presente la imagen que se quiere proyectar ante su entorno: la identidad de una organización se materializa a través de una estructura y se presenta como imagen.



Componentes Estratégicos

Identidad Ambiental: el lugar donde interactúan los estudiantes ya que es donde pasan la mayor parte de su tiempo.

Identidad Cultural: se genera a través de la institución con el conjunto de valores que adquiere el docente de dicha institución lo cual va dando un nombre y jerarquía a medida que la organización se extiende en el tiempo.

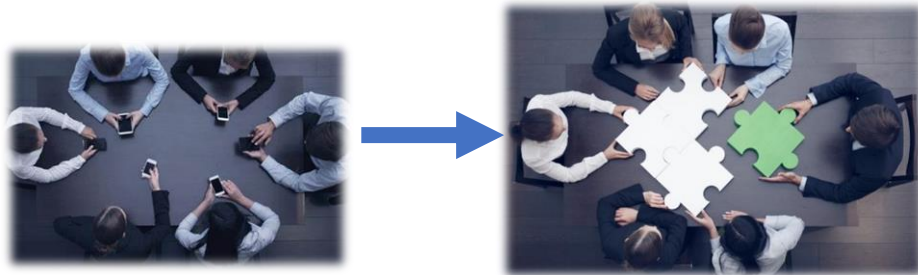
Identidad Armónica: depende la organización que permita una correcta realización de cada una de las funciones para su desarrollo.

Identidad actitudinal: mencionamos a la predisposición que está presente en las personas que conforman la organización para poder alcanzar los objetivos y las metas trazadas para el beneficio de todos los que conforman las instituciones

Cultura Institucional

La cultura es una sucesión de distintos elementos como por ejemplo: etnias, religión creencias, políticas, doctrinas, que forman parte de las personas o de las instituciones, con la finalidad de extenderlas de generación en generación y mantener latente la historia particular de su linaje en el tiempo.

- La cultura institucional se basa en su filosofía, valores, ética comprometida al mejoramiento de sus estudiantes tomando en cuenta el desarrollo de lo que expresan los docentes ya que sus conocimientos van de la mano con lo que puedan aprender sus alumnos.
- Partiendo de esta concepción, es primordial saber que la cultura institucional cumple un papel importante como elemento diferenciador para el triunfo de las organizaciones, pues se hace presente a través de la conducta de la escuela y de su comunidad educativa completa.



¿Como diagnosticar la cultura institucional?

El análisis es muy importante en cualquier sistema que se desea implementar para detectar los distintos problemas que se puedan presentar en una institución por ese motivo debemos analizar lo siguiente:

- La organización y su ambiente,
- Cultura organizacional,
- Perfil de la organización,
- Comunicaciones, calidad y productividad,
- Conflictos
- Cambios organizacionales
- Aumento de complejidad del entorno.

Estrategia de gestión de talento humano

Las personas en cualquier institución son muy importantes, dependiendo de su rol se hace todo lo posible para que permanezca el mayor tiempo posible, las personas son el pilar fundamental en cualquier parte, además de sus capacidades las instituciones deben capacitar a su personal debido a que tener un personal más preparado es un valor agregado hacia la competencia.



Observación

Es fundamental que las instituciones apliquen las siguientes acciones:

- Reflexionar en la acción, sobre la acción y en relación con la acción.
- Confiar en los procesos y en las personas.
- Al trabajar con otros, apreciar a la persona total.
- Comprometerse a trabajar con colegas.
- Impulsar y apoyar a los directivos y demás administradores para que desarrollen una profesionalidad interactiva.

Componentes del factor Humano

El clima institucional trata de crear una sinergia entre la organización y el talento humano, ya que este ambiente que se conforma es clave en la obtención de todos los objetivos trazados por la organización de este modo sino hay un buen clima, esto traerá serios inconvenientes para las partes, pudiendo generarse situaciones de conflicto sino se toman las medidas adecuadas.



Registro del talento humano en el clima institucional

Registro de un clima institucional laboral: la motivación, conocimientos, habilidades en la elaboración de su función

Registro clima institucional de trabajo: El sueldo, la comunicación, las herramientas de trabajo, las relaciones interpersonales son claves en toda institución para que se pueda desarrollar el giro de la industria correctamente es por ello aplicar los debidos procesos al momento de la realización del trabajo de cada una de las partes con la finalidad de tener los resultados deseados.

Registro tipo emocional: el malestar. Las adversidades siempre van a estar presentes es por ello que debemos de buscar la manera de minimizar este impacto en el momento que se presente malestar en la institución académica