

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO “BENEDICTO XVI”

FACULTAD DE HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACION SECUNDARIA CON MENCIÓN EN: CIENCIAS SOCIALES



PROGRAMA “TRABAJAMOS JUNTOS” EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NUEVA CAJAMARCA 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA CON MENCIÓN EN: CIENCIAS SOCIALES

AUTORES

Br. Sánchez Coronel, Wilmer
<https://orcid.org/0000-0002-1567-0117>

Br. Vásquez Revilla, Bella Consuelo
<https://orcid.org/0000-0003-3453-4994>

ASESOR

Ms. Guzmán Córdova, Miguel Antonio
<https://orcid.org/0000-0003-4398-8795>

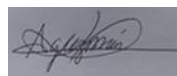
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Información, comunicación y cultura

TRUJILLO - PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Humanidades:

Yo, Mg. Guzmán Córdova, Miguel Antonio con DNI N° 18069783 como asesor del trabajo de investigación titulado “PROGRAMA “TRABAJAMOS JUNTOS” EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NUEVA CAJAMARCA 2021”, desarrollado por Sánchez Coronel, Wilmer con DNI 41309262 y Vásquez Revilla, Bella Consuelo con DNI 28073627, bachilleres del Programa de Estudios de complementación Universitaria - EDUCACION SECUNDARIA CON MENCION EN: CIENCIAS SOCIALES; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Humanidades. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada Facultad.



Ms. Guzmán Córdova, Miguel Antonio

DNI N° 18069783

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXEMO MONS. DR. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrector de Investigación

DR. HÉCTOR ISRAEL VELÁSQUEZ CUEVA

Decano de la Facultad de Humanidades

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARIN

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de manera muy
Especial a mis padres quienes me supieron
Comprender, guiar, apoyar con su cariño
Para llegar a la culminación de mi carrera
A mis hermanos, amigos que siempre me
Acompañaron me ayudaron dándome
Ánimo y su respaldo para alcanzar mis
Metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios por hacer posible el logro de una de mis metas.

A nuestro asesor, por habernos proporcionado la orientación necesaria para hacer realidad la presente investigación.

A la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y a los docentes quienes nos transmitieron sus sabios conocimientos y consejos para la elaboración de la presente investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

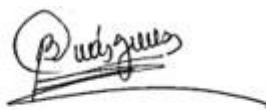
Nosotros, Sánchez Coronel, Wilmer con DNI 41309262 y Vásquez Revilla, Bella Consuelo con DNI 28073621, bachilleres del Programa de Estudios de complementación Universitaria - EDUCACION SECUNDARIA CON MENCIÓN EN: CIENCIAS SOCIALES de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades para la elaboración, y sustentación del informe de tesis titulado: “PROGRAMA “TRABAJAMOS JUNTOS” EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NUEVA CAJAMARCA 2021”, el cual consta de un total de 82 páginas, en las que se incluye 8 tablas, 6 figuras y 10 anexos

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.



WILMER SÁNCHEZ CORONEL

DNI 41309262



VÁSQUEZ REVILLA BELLA CONSUELO

DNI 28073621

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD.....	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESÚMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCION.....	12
II. METODOLOGIA.....	24
2.1.Enfoque, tipo.....	24
2.2.Diseño de investigación.....	24
2.3.Población, muestra y muestreo.....	25
2.4.Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	26
2.5.Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	26
2.6.Aspectos éticos en investigación.....	26
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS.....	52
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	52
Anexo 2: Instrumento de recolección de información.....	55
Anexo 3: Ficha técnica.....	57
Anexo 4: Operacionalización de Variables.....	60
Anexo 5: Validación de juicio de expertos.....	68
Anexo 6: Carta de presentación.....	71
Anexo 7: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	72
Anexo 8: Consentimiento informado.....	73
Anexo 9: Sesiones/Actividades de Aprendizaje.....	74
Anexo 10: Captura de similitud de turnitin.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Total de docentes.....	25
Tabla 2. Total de docentes seleccionados.....	25
Tabla 3. Resultados del clima organizacional.....	27
Tabla 4. Resultados de la dimensión realización personal.....	28
Tabla 5. Resultados de la dimensión involucramiento personal.....	29
Tabla 6. Resultados de la dimensión supervisión.....	30
Tabla 7. Resultados de la dimensión comunicación.....	31
Tabla 8. Resultados de la dimensión condiciones laborables.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados del clima organizacional.....	27
Figura 2. Resultados de la Realización Personal.....	28
Figura 3. Resultados de involucramiento personal.....	29
Figura 4. Resultados de la dimensión supervisión	30
Figura 5. Resultados de la dimensión comunicación	31
Figura 6. Resultados de la dimensión condiciones laborales.....	32

RESUMEN

El propósito de la presente investigación es elaborar un programa para desarrollar el clima organizacional de los docentes de una institución educativa Nueva Cajamarca 2021

Enfoque mixto, método inductivo y analítico sintético, tipo básica propositiva, asimismo procedimiento de análisis, síntesis y la modelación. Se usó un cuestionario para el diagnóstico y entrevistas. Se usó v de Aiken para la validación.

El resultado del presente trabajo de investigación fue proponer un programa para desarrollar el clima organizacional de los docentes de una institución educativa Nueva Cajamarca 2021

Finalmente se ha logrado como resultado del programa es un documento valioso para mejorar el clima organizacional y es válido con probado con V de Aiken, lo que se recomienda su aplicación.

Palabras clave: Programa, Clima Organizacional.

ABSTRACT

The purpose of this research is to develop a program to develop the organizational climate of teachers of an educational institution Nueva Cajamarca 2021

Mixed approach, inductive and synthetic analytical method, applied propositional type, as well as analysis, synthesis and modeling procedures. A questionnaire was used for diagnosis and interviews. Aiken's v was used for validation.

The result of this research work was to propose a program to develop the organizational climate of the teachers of an educational institution Nueva Cajamarca 2021

Finally, it has been achieved as a result of the program is a valuable document to improve the organizational climate and is valid with tested with V de Aiken, which is recommended for its application.

Keywords: Program, Organizational Climate.

I. INTRODUCCION

Una circunstancia importante resulto ser el clima que la organización posean, y aseguren empresas que muestren climas organizacionales positivos manifestando grandes partes de su empleado en ciertos grados de desempeños laboral de la misma manera. Así también Rodríguez (2020), reconoce que el clima organizacional es un tema que se planteó en la década de los sesenta junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones y desde ese entonces ha cobrado cada vez una mayor importancia en las organizaciones a nivel mundial. En el ámbito internacional, La organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE ,2021) define luego de estudios realizados en 21 países afiliados del mundo entre los años 2006, 2007 y 2008, que es primordial “la redefinición de roles, de tareas y habilidades directivas” (p. 14)

Por otro lado, la asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (2002), realizó el programa intergeneracional que lleva por título «Trabajamos juntos,». Asimismo, desde un contexto más próximo, se parte también de las indicaciones y recomendaciones del Plan Gerontológico Nacional y el Plan Gerontológico de la C.A. del Principado de Asturias. Ambos recogen en sus objetivos promover la participación social activa de las personas mayores y contribuir al incremento de la solidaridad social intra e intergeneracional. Igualmente se tuvieron en cuenta otras recomendaciones de carácter regional, nacional e internacional como marco contextualizado del programa justificando su realización. Cabe citar, si se quiere y a mayor abundamiento también, el artículo 50 de la Constitución relativo a las políticas de acción social para tercera edad.

Así mismo en relación con el clima organizacional se ha encontrado investigaciones donde directa e indirectamente, se estudió la influencia que existe entre clima liderazgo directivo y el clima organizacional, Al respecto Galván(2021) mencionaba que para que el clima organizacional sea el adecuado, es necesario que el líder directivo asuma actitudes y roles de instrucción hacia el personal, bajo una planificación sistemática y fundamental para toda la organización educativa, y así pueda emplear evaluaciones permanentes de tipo formativa. }

En el nivel nacional, Agencia Andina (2020). sostienen que los climas organizacionales deberían optimizarles comunicaciones, motivaciones. Por lo tanto , son estudios realizados por Joseph Zumaeta, gerente de Aptitus, el 86% de peruanas, tiene pensado retroceder si existiría ocasiones de climas laborales negativos, el 14% queda, indica no ser relevantes en la labor , este se refiere a como desarrollamos los clima organizacionales en las empresas el 70% sosteniendo que la escuela tome en cuenta su opinión , idea , mientras tanto , el 30% restantes, indicara que no mejora el clima organizacional en la escuela.

En el ámbito institucional el clima organizacional de la I.E. de Nueva Cajamarca, se ve necesario establecer de qué manera influye el clima organizacional antes y después de este programa partiendo de cómo es percibido en cada aspecto por la comunidad educativa. Por lo expuesto, nos planteamos las siguientes interrogantes de investigación.

Se ha planteado como problema general: ¿Cómo proponer un programa Trabajamos juntos en el clima organizacional de los trabajadores de la institución Educativa José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021? .

Se planteó problemas específicos: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la institución Educativa José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021?, ¿Qué diseñar para mejorar el clima organizacional de la institución Educativa José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021?, ¿Cómo validar el programa Trabajando juntos para mejorar el clima organizacional de la institución Educativa José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021?.

La justificación teórica es: El presente estudio contribuirá a a diseñar un programa para desarrollar el clima organizacional en trabajadores de la institución de Nueva Cajamarca al sistematizar estrategias de intervención pedagógica para el clima organizacional. El contenido del presente estudio, es único, dado que uno de los aspectos centrales para mejorar la calidad educativa es el clima organizacional, de allí su importancia.

La justificación practica es: Se beneficiará de manera directa a los trabajadores de la institución educativa de Nueva Cajamarca puesto que se diseñará una propuesta de un programa para mejorar el clima organizacional. Así mismo, los resultados del estudio podrán ser de utilidad para otras instituciones educativas.

La justificación metodológicamente es: Él estudio tendrá un aporte importante con el instrumento válido y confiable que serán utilizados en otras investigaciones, así como la Validación a nivel de expertos del programa para mejorar el clima organizacional.

El objetivo general es Proponer un Programa “Trabajamos juntos “en el clima organizacional de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021.

Los objetivos específicos son: (1) Diagnosticar el nivel del clima organizacional de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2020. (2) Diseñar la propuesta del programa “Trabajando juntos” en el clima organizacional de los trabajadores de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021. (3) Validar el programa “Trabajando juntos” en el clima organizacional de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021.

Se propuso la siguiente hipótesis general: El programa “trabajamos juntos “en el clima organizacional de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021. Como hipótesis específicas tenemos: - El programa “trabajamos juntos “influye significativamente en la dimensión realización personal de los estudiantes estudiante de una institución educativa de Nueva Cajamarca 2021. - El programa “trabajamos juntos “influye significativamente en la dimensión involucramiento laboral de los estudiantes de una institución educativa Nueva Cajamarca 2021. - El programa “trabajamos juntos “influye significativamente en la dimensión Supervisión de los estudiantes de una institución educativa Nueva Cajamarca 2021. - El programa “trabajamos juntos “influye significativa significativamente en la dimensión comunicación de los estudiantes de una institución educativa Nueva Cajamarca 2021.

Durante la investigación se revisó y analizo los siguientes antecedentes internacionales.

Contreras y Jiménez (2020) en su tesis titulada: “clima organizacional en un colegio de Cundinamarca”. Lineamientos básicos para su intervención de la Universidad del Rosario de Bogotá-Colombia. Cuya finalidad es analizar y describir de forma concreta entre el liderazgo de los directivos y el clima organizacional en el colegio de nivel básico. Por otro lado, se predispone un lineamiento para elaborar propuestas de intervenciones educativas. De estas formas, presentan una indagación con tipos cuantitativos y de diseños descriptivos correlacionales. El poblado está compuesto por alumnos, directores, administrativo de la escuela. El instrumento para recoger la indagación fue dos test: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 2021) y la Escala del Clima Organizacional (ECO), después de sus procesamientos al enseñar el resultado cuantificable. se concluye que la escuela presenta cierta dificultad respectos a los liderazgos y algún problema de Clima Organizacional que deberían ser mejorado o intervenido de forma prioritarias.

Para Castaño (2022), en su tesis, “clima organizacional en el Departamento de Caldas”. Cuyo objetivo es determinar el impacto directivo y clima organizacional. Como muestra de 26 estudiantes, uso como instrumento cuestionarios para cada variable, Concluyó lo siguiente: se determinó las habilidades gerenciales de los directivos de la educación básica que impactan para lograr la calidad de la educación en el Departamento de Caldas y evidenciando el aporte que desde la administración se puede realizar concepciones de la gestión educativa.

De la misma manera se analizó antecedentes nacionales.

Vega (2020) La presente investigación “el Clima Organizacional en una Institución Educativa 2018”, Cuyo objetivo es determinar la relación entre las variables Liderazgo Directivo y Clima organizacional. Se realizo en la Institución Educativa. Como muestra tuvieron 24 docentes. Durante el proceso de investigación se utilizaron como instrumentos cuestionarios de liderazgo directivo (Zárate, 2021) que considera las dimensiones gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y estilo. Se utilizo también el cuestionario de clima organizacional (Crespín, 2022) que media las diversas dimensiones como estructura, recompensa, relaciones e identidad. Ambos instrumentos fueron validados a través de la técnica

estadística de correlación de Pearson y su consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach. Se obtuvieron resultados a través de la prueba coeficiente de correlación de Pearson. La investigación presenta un estudio y metodología cuantitativa, tipo no experimental, diseño correlacional. Estos resultados de la investigación revelaron la existencia de una relación altamente significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la Institución Educativa, pues se ha detectado un coeficiente de correlación de Pearson 0,735** y un p-valor = 0.0000426961949010599 < 0.01; por tanto, se rechazó la hipótesis nula gracias a que la correlación entre las variables de estudio quedó demostrada. Se concluye que el liderazgo directivo coincide con un liderazgo del director en la construcción de una escuela de calidad, cuando en sus conclusiones nos dice que el comportamiento del personal, la actitud y comportamiento de los alumnos, la definición del trabajo, la coordinación, la planificación, la supervisión de las tareas y del personal, la consecución de las metas y objetivos se evidencien en el clima escolar.

Cajo (2020), en su tesis titulada “la relación con clima organizacional en estudiantes de la institución educativa los olivos”. El objetivo es analizar las relaciones que pudieran existir entre el Liderazgo Transformacional y la relación Clima - Organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos. Se usaron instrumentos como: Escala de Liderazgo Transformacional y el Inventario de Clima Organizacional de Halpin y Croft. Los instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas son válidas y confiables. Estuvo constituida la muestra por 171 docentes de cinco instituciones educativas del distrito de Los Olivos, a quienes se les aplicó los instrumentos indicados y luego se correlacionaron utilizando la prueba estadística Rho de Spearman. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas el Clima Organizacional. Se concluye que este estudio tiene una relación entre las dos variables estudiadas y es beneficiosa para los estudiantes.

De igual manera se analizaron antecedentes locales.

Ortiz (2020) en su estudio titulado:” programa trabajamos juntos clima organizacional para mejorar la satisfacción laboral” determinar la relación que existe entre el clima organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad en estudio. El diseño de la investigación es pre

experimental. La unidad de observación fue la Municipalidad Distrital de Namora y seleccioné una muestra por conveniencia de 30 trabajadores, dada la accesibilidad. La información fue recolectada mediante la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario con escala de valoración de Likert, el procesamiento se realizó a través de tablas, figuras y porcentajes, así como la prueba “T”–Student”, coeficiente correlación de Spearman, con data procesada en SPSS 22.0. Estos resultados revelaron que existe relación directa entre el Clima Organizacional para mejorar la Satisfacción Laboral los trabajadores de la MDN año 2016 con influencia significativa alta, puesto que el coeficiente de correlación es 0.997 existiendo una relación directa y un nivel de significancia de 0.01. Se determinó el nivel de clima organizacional como medio con un 46.67% y el nivel de satisfacción encontrado fue insatisfactorio con 60%. Se pretende que la presente tesis sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante institución, y a su vez permita superar los niveles de evaluación entre las dos variables.

En las instituciones educativa Cajamarca se encuentra que lo estudiantes tienen un bajo rendimiento debido a su clima organizacional y la falta de conocimiento de los docentes de ello. Es importante que los docentes tengan conocimiento que para tener un aprendizaje significativo les deben enseñar de acuerdo a las características de cada niño.

Bases teórico científicas

Programa “trabajamos juntos”

A. Teoría de trabajamos juntos

- **Teoría de las relaciones humanas de Elton (2021):** Elton, La teoría de las relaciones humanas (también denominada escuela humanística de la administración), desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne, Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración. La teoría clásica pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador. A pesar de la hegemonía de la teoría clásica y del

hecho de no haber sido cuestionada por ninguna otra teoría administrativa importante durante las cuatro primeras décadas de este siglo, sus principios no siempre se aceptaron de manera sosegada, específicamente entre los trabajadores y los sindicatos estadounidenses. En un país eminentemente democrático como los Estados Unidos, los trabajadores y los sindicatos vieron e interpretaron la administración científica como un medio sofisticado de explotación de los empleados a favor de los intereses patronales. La investigación de Hoxie fue uno de los primeros avisos a la autocracia del sistema de Taylor, pues comprobó que la administración se basaba en principios inadecuados para el estilo de vida estadounidense. En consecuencia, la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse.

B. Definición de programa trabajamos juntos

Vega (2021), Es una modalidad de programas de acción social que resultan normalmente apropiados cuando se establecen relaciones duraderas entre mayores y jóvenes. Y ello puede suceder en escenarios tan diversos como los Centros Sociales para Mayores (CSPM), Centros Sociales, escuelas .

C. Dimensiones de programa trabajamos juntos

Dimensión 1 : Planificación

Indicadores

- Coherencia en la organización del programa para el clima organizacional
- Simplicidad en la organización del programa.
- Articulación entre las sesiones de aprendizaje presentadas.
- Estructura del programa pertinente.
- Considera fundamentación, estructura, objetivos, metodología, recursos y evaluación.

Dimensión 2: Implementación

- Funcionalidad de los recursos y materiales
- Acceso a los recursos y materiales.
- Considera materiales de rápido acceso a los trabajadores,

- Los recursos considerados son pertinentes.
- Las hojas de trabajo de las sesiones son pertinentes.

Dimensión 3: Ejecución

- Desarrolla del clima organizacional
- Desarrollo memorístico e imaginativo
- Desarrollo de a toma de decisiones según su clima organizacional.
- Asume compromiso de cambio.

Clima organizacional

A. Teorías del clima organizacional.

Exponemos a continuación las síntesis de cada una de estas teorías.

- **Teorías del clima organizacional en docentes: Ramírez (2020)** El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, así como los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral, con el fin de delimitar esta variable en el presente estudio es necesario tomar como referente algunas de las teorías del comportamiento organizacional. Sin pretender agotar todos los enfoques que existen del clima organizacional, sino recuperan aquellas que ofrezcan un acercamiento al objeto de estudio desde el ámbito educativo y que reflejen la posición teórica del presente trabajo, con tal fin es importante y fundamental que partamos analizando dos de los diversos enfoques que han dado sustento a las dimensiones usadas para evaluar el clima laboral en una institución educativa.

B. Clima organizacional en docente Definición:

Chiavenato (2021), señala que el clima organizacional en docentes “está referido al ambiente existente entre los miembros de la organización. Se encuentra ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades

Méndez (2020), sostiene que el clima organizacional en docentes es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables como: objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación. que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

C. Satisfacción de clima organizacional en docentes

Chiavenato (2021), señala que el comportamiento de los miembros de una organización “Busca sólo una manera satisfactoria y no la mejor manera de hacer un trabajo; no busca la ganancia máxima, sino la ganancia satisfactoria. Sus aspiraciones son relativas y toma en cuenta cada situación con la que se enfrenta.” (, p.67)

D. Tipos de clima organizacional

Son diversos los tipos de clima organizacional, todo depende del estilo de liderazgo y de las apreciaciones que tenga el personal de la institución. En este sentido, Lickert, citado por los teóricos (Gan, 2020), “define cuatro tipos de clima

- Autoritario: los directivos no poseen confianzas en sus trabajadores, el clima percibe temores, interacciones entre el superior y subordinado es negativa y la decisión es tomada únicamente por el jefe. (Gan y Berbel 2020)
- Participativo. se basan en las confianzas que tiene el superior y subordinado, se permite al empleado la toma de decisión específica, se buscan satisfacerse necesidad de estimas, existen interacciones entre las dos partes (Gan y Berbel 2020)
- Cooperativo. Se tratan de estilos que ayudan mutuamente, interacciones sociales en grupos de trabajos. Según, García (2022), “crean ambientes donde el empleado se siente útil y necesario; sabe que estos aportes a las organizaciones por lo cual se le resulta fáciles

aceptarlos y respetarlo porque aparentan ser más colaboradores que jefes (p. 396).

E. Factores que inciden en el Clima Organizacional.

Conocido como agente que incurrieron en climas de trabajos de escuelas. Por tanto, Martínez (2023), sostiene que: “el clima organizacional determina la manera de que el ser humano perciben trabajos, sus rendimientos, sus productividades, sus satisfacciones.

- **Liderazgo Directivo:** Koontz, 2021, establecieron dos estilos principales de liderazgo unos están orientados en la tarea de los otros están orientados a los establecimientos de buena relación con la persona y a conseguirse unas posiciones de prominencias personales.
- **Comunicación** Lussier, 2021, dicen que la comunicación es el proceso que consiste en transmitir información y significado, por lo tanto; son procesos que los contenidos de mensajes emitidos por 22 directores son fundamental que el maestro entienda. Por lo tanto, son procesos de transmisiones de informaciones, que para los maestros significa los mejores de distintas cosas.

F. Importancia del clima organizacional

Sabemos que el clima organizacional en docentes nos resulta imprescindible para el desarrollo de la personalidad del ser humano porque se crean jóvenes en un ambiente agradable. Este es de suma importancia porque ayuda a desarrollar un método para analizar sistemáticamente el comportamiento de las personas y del grupo donde trabajan en una organización. Además, repercute en el desarrollo profesional y personal del docente.

G. Estrategias didácticas del clima organizacional.

Estrategia de enseñanza

Actualizaciones es estar al día, se trata de estrategias que permiten al maestro restablecer formaciones académicas, prepararse mejores clases, los que redundan en beneficio para el alumno.

Participaciones de equipo de trabajos. Para, Chiavenato (2021), “El equipo de trabajos operan mediante procesos participativos de tomas decisión, tarea compartida y responsabilidad por los trabajos. Lo planteados por los

autores, permiten inferirse que dentro de las instituciones educativas son condiciones necesarias.

H. Dimensiones del clima organizacional

Palma, (2020) son 5 dimensiones:

- **Realización personal o autorrealización:** nos referimos a las apreciaciones que presentan los trabajadores con posibilidad que ofrecen el medio laboral para desarrollar de manera personal y profesional concernientes a la tareas que realicen con perspectivas futuras , de tal manera que le permitirá crecer y sentirse realizado.
- **Involucramiento laboral:** Se refieren a las identificaciones que tienen colaboradores con valor organizacional y de compromisos a las identificaciones que tienen los colaboradores con valor organizacional y de compromisos con las empresas para cumplirse.
- **Supervisión:** En estas dimensiones se proporciona apreciación de colaboradores sobre las funcionalidades y significaciones de superior en la supervisiones dentro de las actividades laborales.
- **Comunicación:** Se refieren a la percepciones de los grados de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinentes al funcionamientos internos de las organizaciones. El desarrollos de las productividades de las organizaciones en efectivo, debido a las comunicaciones que se ejecutan entre colaborador.
- **Condiciones laborales:** Se refieren a los reconocimientos de las instituciones proveen elemento material, económico y psicosocial necesario para cumplimientos de la tarea encomendada, de tal modo que haya facilidades para desempeñarse los trabajos de mejor forma.

Definición de términos básicos

- **Clima organizacional:** Se refiere al entorno favorable y desfavorable de los grupos u organizaciones, el cual viene relacionados con motivaciones de los empleados.
- **Compromiso ético:** son los comportamientos éticos y morales de los maestros
- **Desempeño laboral:** Es fundamental porque permite que el maestro se desarrolle de manera integral.

- **Empatía:** Ejercen influencias con los de otros, con el que siente y con su motivación e interés. Registrándose y comprometiéndose la emoción de la otra persona.
- **Institución educativa:** es un ente de acervo cultural que está acompañado de las palabras claves: “intercambio”, “aprendizaje”, “enseñanza”, “principios”, “conocimientos”, “valores” y “compromiso”. (Barba Vicente ,2020).
- **Liderazgo:** ser capaz de ejercer influencia sobre los demás poseer y manejar, carisma, responsabilidad, fuerza de acción, capacidad para estimular, perder la convicción, disposición activa para transformar situaciones y energía para trascender
- Movilidad virtual o virtual mobility, hace referencia a la modalidad de movilidad estudiantil que facilita las experiencias académicas de estudiantes en el extranjero con el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). (Unión Europea ,2021)
- **Motivación:** “La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa” (Robbins S., 2020:123).
- **Centralización:** Robbins (2021), afirma que es un intento por lograr una definición integradora de los dos enfoques, considera que la centralización se refiere al grado en que se concentra la autoridad formal para tomar decisiones en un individuo
- **Innovación:** Thompson (2022) afirma que es Innovación es la generación, aceptación e implementación de nuevas ideas, procesos, productos o servicios. Nelson (2021) Una innovación es el proceso por el cual nuevos productos y técnicas son introducidos en el sistema económico.

II. METODOLOGIA

2.1. Tipo de investigación

La investigación tendrá un enfoque mixto, método inductivo, y analítico sintético. El tipo de investigación es básica propositiva porque está dirigida a proponer un programa en el clima organizacional.

2.2. Diseño de investigación

La delineación empleada es de una sola agrupación, donde a las agrupaciones se adjudica un sondeo a fin de precisar nivel de autonomía. En consecuencia, se compone el programa “Todos juntos” para mejorar el clima organizacional y por último se autoriza los planes de participación.

Se emplean variedad de bosquejo, mediante los objetivos de investigación.

El objetivo uno para diagnosticar: las investigaciones aplicadas - propositivas se utilizan los diseños descriptivos para realización de los diagnósticos.

Representados en continuidad:

M → O

M = Muestra

O = Observación

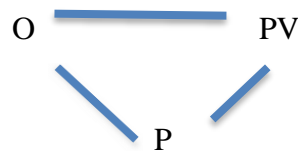
En el segundo objetivo, se utilizó el diseño (DP):

O → P

O = Observación (situación real) y fuentes de referencia.

P = Propuesta.

El objetivo tres : indagación propositiva con validaciones de niveles de experto (DPVE) que plantean en continuidad, según Leyva (2013), del cual , es el siguiente esquema:



O = Observación diagnóstico (situación real) y fuentes de referencia.

P = Programa

PV = Programa validada a nivel de expertos.

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

El poblado estuvo conformado por 25 trabajadores de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021

Tabla 1. Total de docentes

Población constituida por 25 trabajadores de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021

Población	Número de trabajadores
mujeres	10
hombres	15

Nota: Nominas e personal de la de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021.

2.3.2. Muestra

Se determinó que la misma población es la muestra por ser muy pequeña.

Tabla 2. Total de docentes seleccionados

Muestra constituida por 25 trabajadores de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021.

Población	Número de Trabajadores
mujeres	10
hombres	15

Nota: Nominas e personal de la Institución Educativa Nueva Cajamarca.

2.3.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico e intencional, escogiendo un grupo intacto por ser un estudio cuantitativo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnicas: Para la recolección de datos de la variable clima organizacional, se aplicó un cuestionario, para el diagnóstico y una entrevista.

Instrumentos: El instrumento que se utilizará para obtener información de la variable dependiente referente del clima organizacional será la prueba de comprobación.

Así mismo para la validación del programa se usó una guía de observación a nivel de expertos.

Procedimientos: Después de haber realizado las bases teóricas, hemos recogido información válida y confiable relacionada con los antecedentes de investigación, procedí a aplicar las técnicas formales ala variable a investigar, se determinaron los pasos a seguir en cada una de las técnicas de recojo de información, de cómo y con quién se va a realizar.

Así como el planteamiento de los instrumentos de medición; se llevará a cabo la evaluación del clima organizacional a través de sesiones de aprendizaje.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el análisis descriptivo se elaboraron tablas comparativas con su respectivo figuras de barras comparativas según grupo y test, que describen los resultados finales de la variable 2 y sus dimensiones.

Así mismo se dichas de análisis para la propuesta y se usara la V de Aiken para realizar la validación del programa.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Esta indagación se desarrolla completando el principal principio ético, lo cuales son los siguientes

- ✓ Consentimientos informados del individuo que participen en la indagación Protegiendo sus intimidades del ser humano.
- ✓ Conocimientos profundos de los temas investigar.
- ✓ Protegerse y respetar al ser humano.
- ✓ Respetar la norma y disposición legal para la indagación
- ✓ Buscar los máximos beneficios para el ser humano.

III. RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados.

4.1.1. Resultados a nivel de diagnóstico.

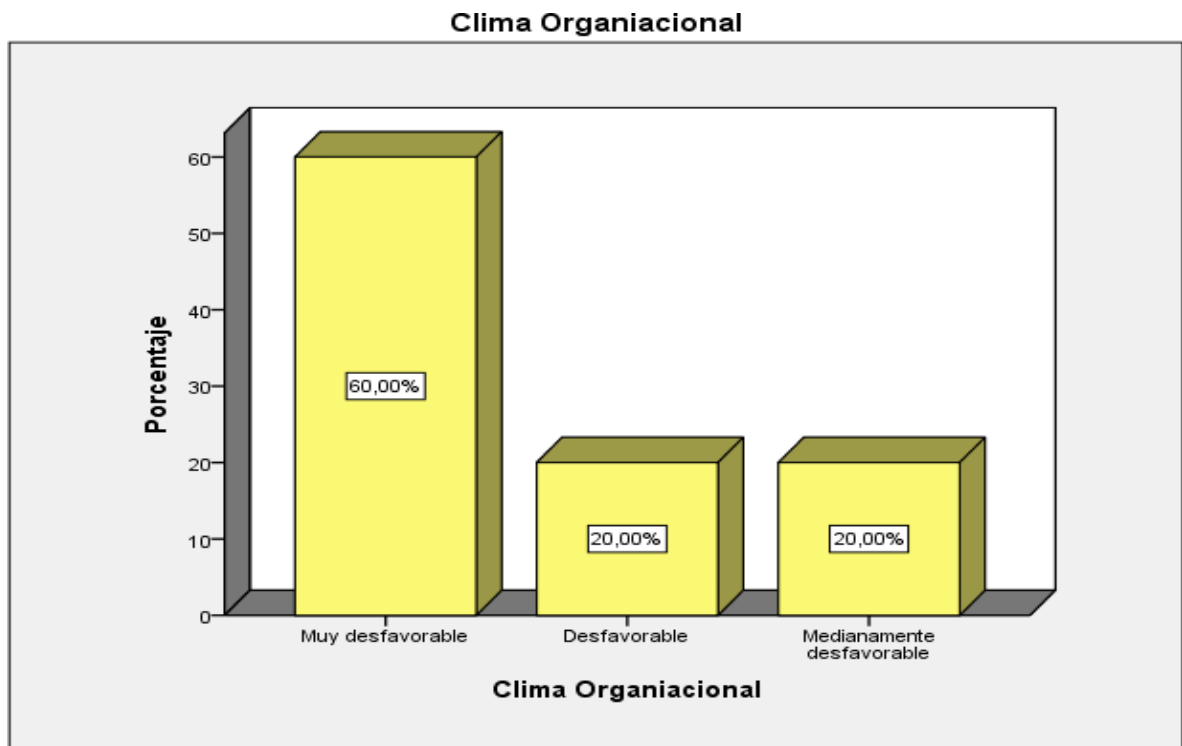
Los resultados para el primer objetivo de presentación del diagnóstico se tienen que:

Tabla 3. *Resultados del clima organizacional.*

Clima Organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Muy desfavorable	15	60,0	60,0
	Desfavorable	5	20,0	80,0
	Medianamente desfavorable	5	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

Nota. Base de datos

Figura 1. Resultados del clima organizacional.



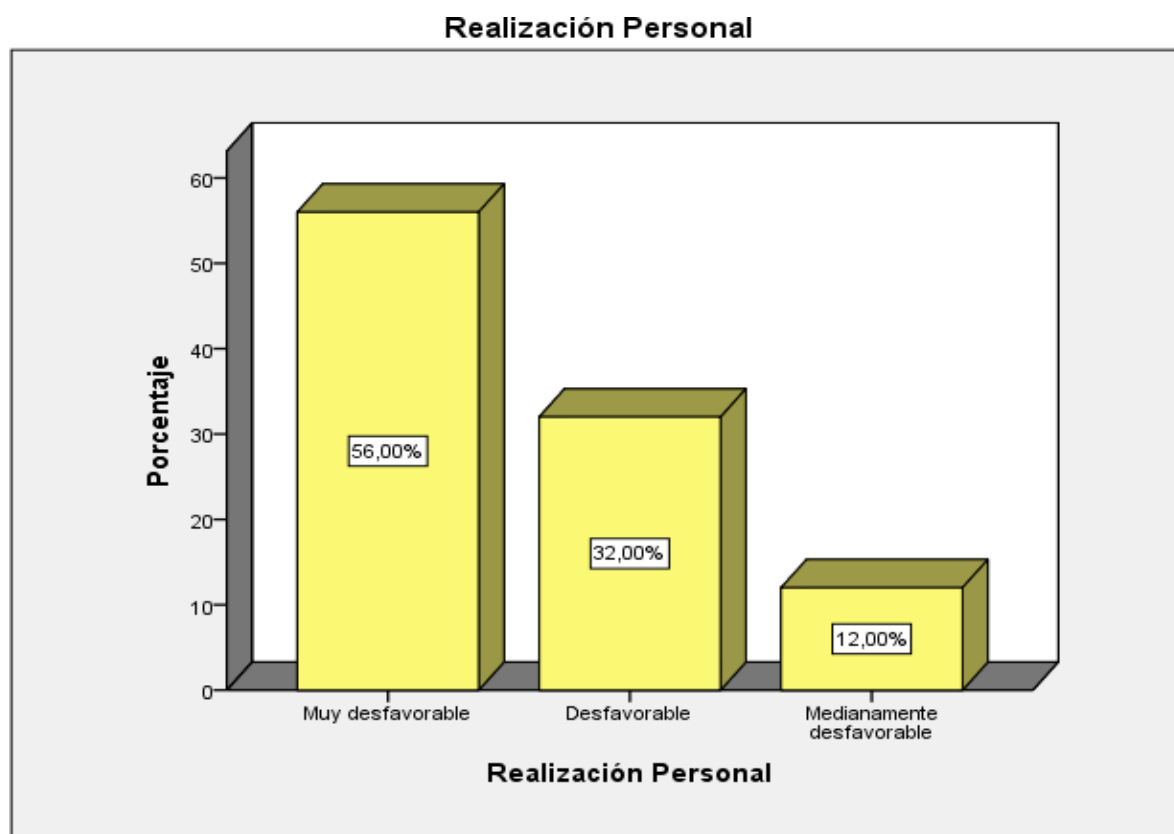
Interpretación. El nivel del clima organizacional es muy desfavorable en un 60% , desfavorable en un 20%, medianamente desfavorable en un 20%.

Tabla 4. *Resultados de la dimensión realización personal*

		Realización Personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje <u>acumulado</u>
Válidos	Muy desfavorable	14	56,0	56,0	56,0
	Desfavorable	8	32,0	32,0	88,0
	Medianamente desfavorable	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nata. base de datos.

Figura 2. Resultados de la Realización Personal



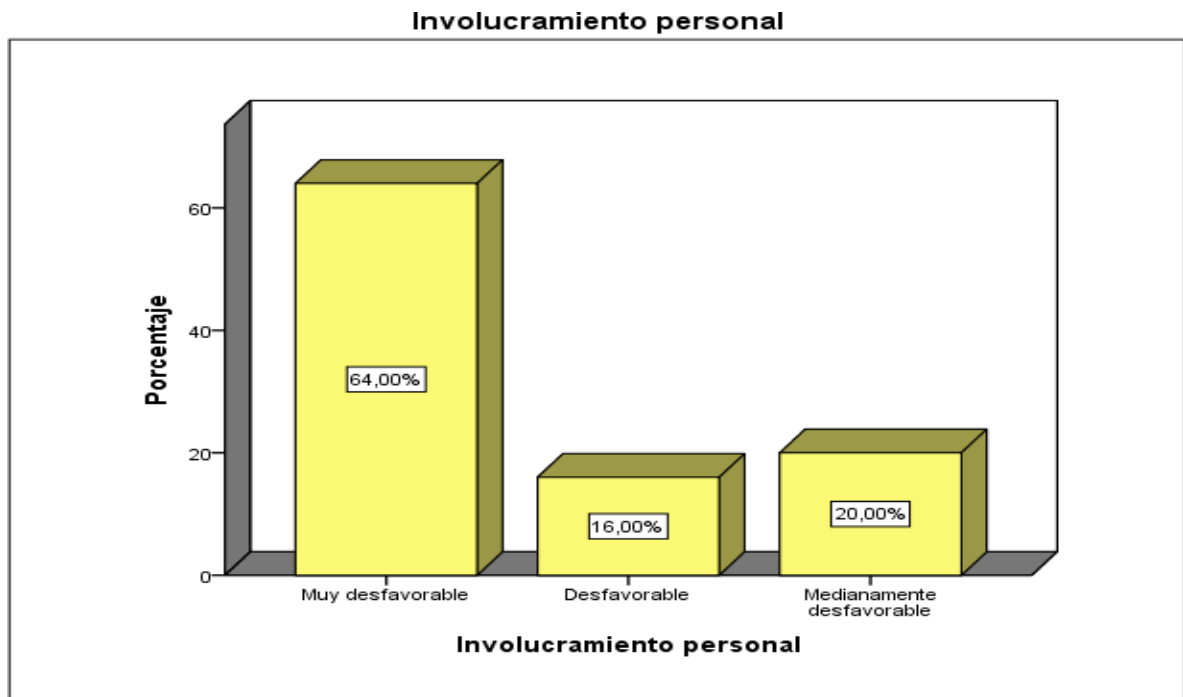
Interpretación. Presenta en la dimensión realización personal del clima organizacional en un 56% esta muy desfavorable, en un 32% Desfavorable y en un 12 % medianamente desfavorable.

Tabla 5. Resultados de la dimensión involucramiento personal.

		Involucramiento personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy desfavorable	16	64,0	64,0	64,0
	Desfavorable	4	16,0	16,0	80,0
	Medianamente desfavorable	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Base de datos.

Figura 3. Resultados de involucramiento personal



Nota. Base de datos.

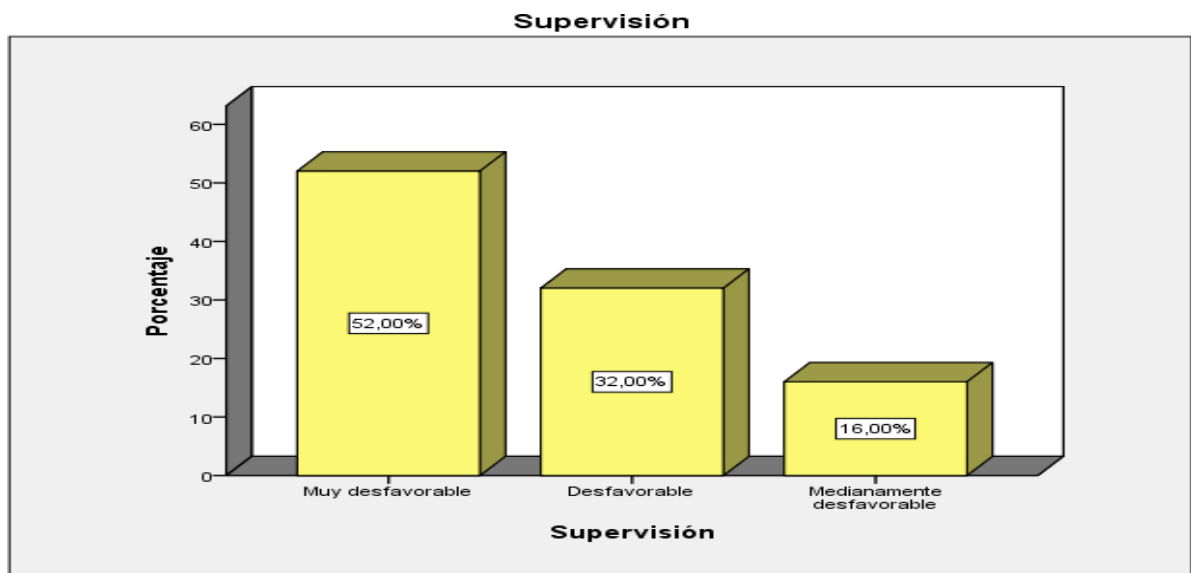
Interpretación. Los resultados son muy desfavorables en un 64%, desfavorables en un 16% y medianamente desfavorable en un 20%.

Tabla 6. Resultados de la dimensión supervisión.

		Supervisión			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy desfavorable	13	52,0	52,0	52,0
	Desfavorable	8	32,0	32,0	84,0
	Medianamente desfavorable	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Base de datos.

Figura 4. Resultados de la dimensión supervisión.



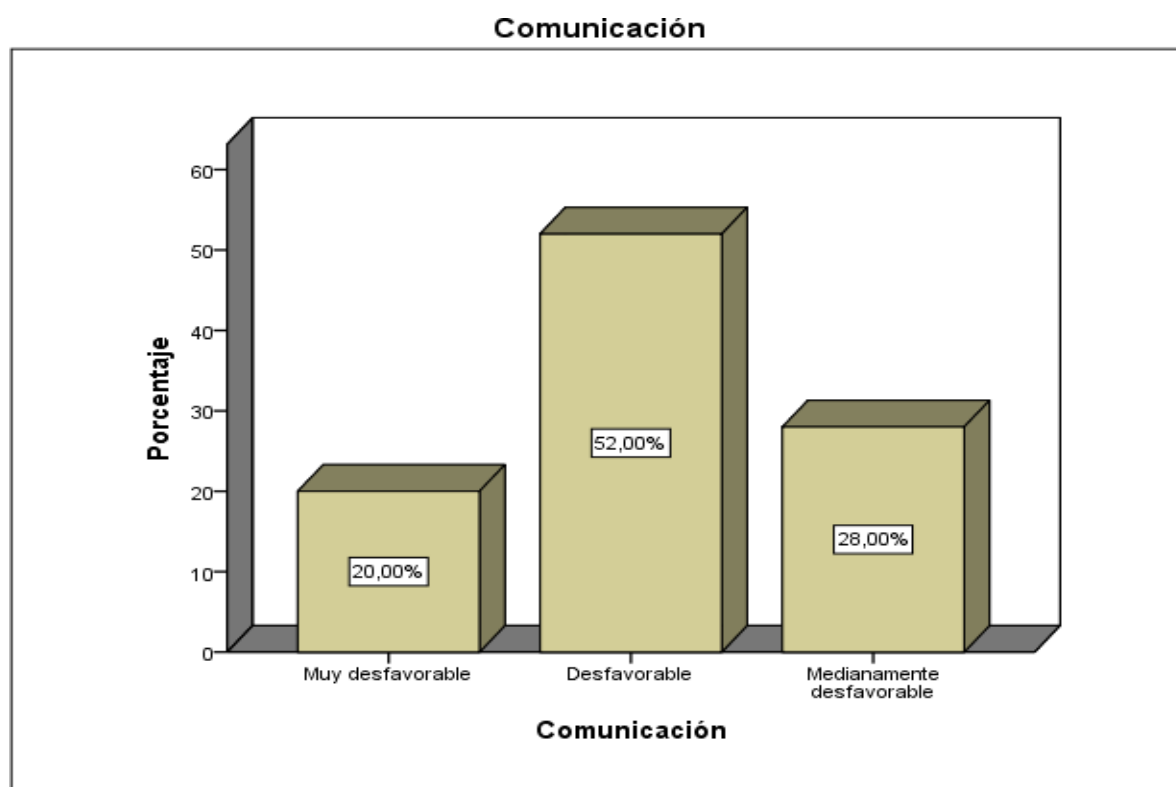
Interpretación. En la dimensión supervisión el 52 % opine muy desfavorable, el 32 % desfavorable y el 16% medianamente desfavorable.

Tabla 7. Resultados de la dimensión comunicación.

		Comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy desfavorable	5	20,0	20,0	20,0
	Desfavorable	13	52,0	52,0	72,0
	Medianamente desfavorable	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Base de datos

Figura 5. Resultados de la dimensión comunicación.



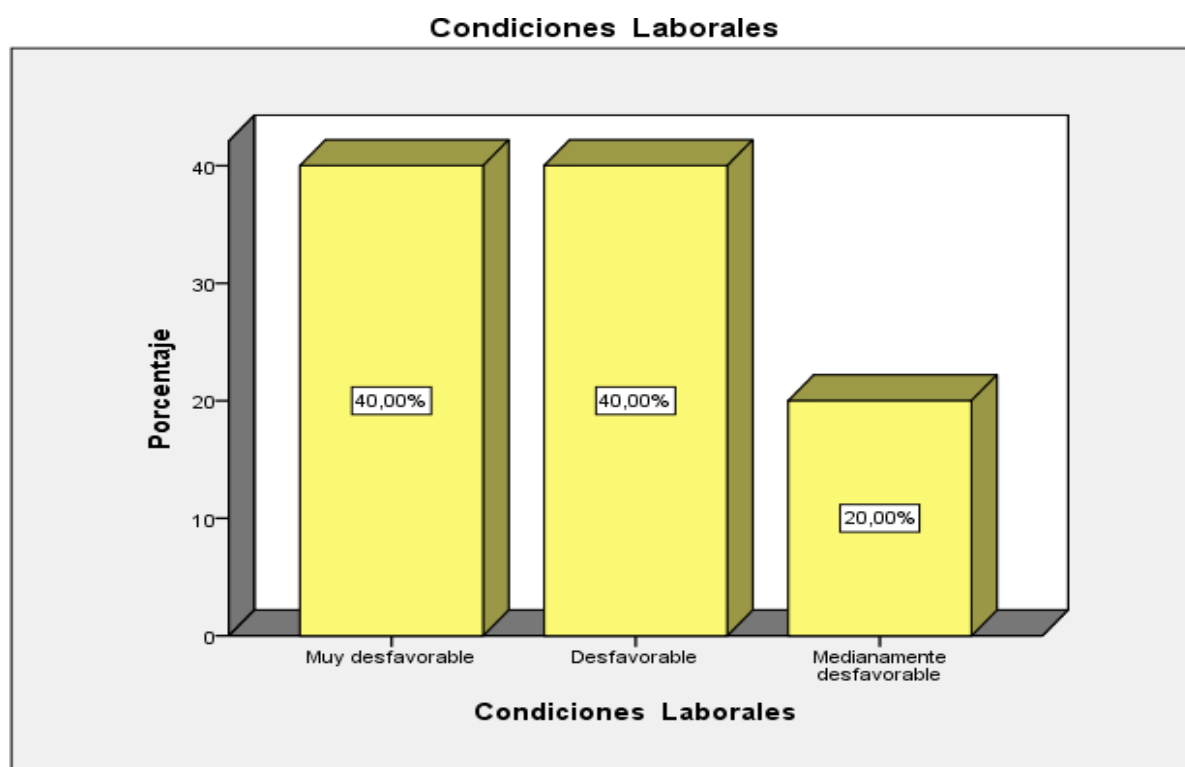
Interpretación. En los resultados de la dimensión comunicación se observa que en un 20% es muy desfavorable, en un 52% es desfavorable y en un 28% es medianamente desfavorable.

Tabla 8. Resultados de la dimensión condiciones laborales.

		Condiciones Laborales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy desfavorable	10	40,0	40,0	40,0
	Desfavorable	10	40,0	40,0	80,0
	Medianamente desfavorable	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Base de datos.

Figura 6. Resultados de la dimensión condiciones laborales



Interpretación. Los resultados de la dimensión condiciones favorables se observa que en un 40 % son muy desfavorables, en un 40 % son desfavorables y en un 20% es medianamente favorable.

4.1.2. RESULTADOS A NIVEL DE PROPUESTA.

En concordancia con el segundo objetivo de la investigación presentamos la propuesta del programa.

PROPUESTA DEL PROGRAMA “TRABAJAMOS JUNTOS” EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DENOMINACIÓN

Programa “trabajamos juntos” en el clima organizacional de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021.

II. DATOS INFORMATIVOS

2.1. Ciudad : Cajamarca

2.2. Institución Educativa : Secundaria

2.3. Tipo de Gestión : Pública

2.4. Turno : mañana

2.5. Duración del Programa : 11 semanas

2.6. Responsable del Cronograma :

III. MARCO REFERENCIAL

Actualmente las Organizaciones Educativas buscan brindar un servicio de calidad y para ello necesitan contar con talentosos recursos humanos que conforman la organización y de este modo llevarlo al éxito, cumpliendo su labor con eficiencia y eficacia; siendo de vital importancia que los integrantes de dicha organización se desenvuelvan en un ambiente favorable, saludable y abierto, esforzándose para el logro de los objetivos. Así mismo fortalecer la salud emocional de los maestros y trabajadores para poder tener un clima organizacional favorable en la institución ya mencionada.

Frente a esta perspectiva se aplicó una encuesta preliminar a un conjunto de alumnos de la educación de una Institución Educativa de Cajamarca , donde percibimos que el clima organizacional en sus dimensiones Realización Personal , Involucramiento Laboral ,Supervisión , Comunicación se encuentra en un nivel bajo al nivel internacional y nacional, motivo por el cual se elabora el presente programa para su aplicación que permite contribuir en la mejora del clima organizacional en la institución educativa.

IV. MARCO TELEOLÓGICO

4.1.1. OBJETIVOS

4.1.2. GENERAL

Mejorar del clima organizacional de una institución educativa de Cajamarca 2021.

4.1.3. ESPECÍFICOS

- a. mejorar la dimensión Realización Personal del clima organizacional
- b. mejorar la dimensión Involucramiento Laboral del clima organizacional
- c. mejorar la dimensión comunicación del clima organizacional.

V. MARCO SUSTANTIVO

El clima organizacional no solamente influye en el desarrollo de cognitivo, emocional y personal, en el de la institución. Debido a ello el Programa “trabajamos juntos” se basa en las siguientes bases teóricas:

5.1.1. Bases Pedagógicas

5.1.2. DESDE EL PUNTO PSICOLOGICO

La psicología y, en su aplicación pedagógica, la autonomía es un ideal por construcción.

Kami (1982) menciona que tener autonomía significa llegar a ser capaz de pensar por sí mismo con sentido crítico, teniendo en cuenta muchos puntos de vista, tanto en el ámbito moral como en el intelectual. La explicación de este proceso destaca la convergencia de las teorías de Piaget, Kohlberg y Goleman, que han podido dar una explicación científica con lo cual podamos conceptualizar nuestros objetivos, así como los medios que se utilizarán para alcanzarlos.

5.1.3. Los Pilares de la Educación

En el siglo XXI, ofrecerá recursos sin precedentes junto a la circulación y el almacenado de informaciones. La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales llamados los pilares del conocimiento.

a. Aprende a Conocer

Este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. En cuanto al **medio**, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás.

Como fin, su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir.

El incremento del saber, que permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio.

a. Aprender a Hacer

A fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecerá a los individuos, espontáneamente a causa del contexto social o nacional, gracias al desarrollo de enseñanza por alternancia.

Aprender a conocer y aprender a hacer es, en gran medida, indisociable. Pero lo segundo está más estrictamente vinculado a la cuestión de la formación profesional.

5.2.1. Bases Psicológicas

Viendo la gran importancia del clima organizacional para el desarrollo de las actividades dentro de la comunidad educativa; se organizó un programa para que genere un clima organizacional favorable en todas las áreas curriculares de la institución, basándose en las siguientes teorías:

Teorías del clima organizacional en docentes

Ramírez (2013) El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, así como los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral, con el fin de delimitar esta variable en el presente estudio es necesario tomar como referente algunas de las teorías del comportamiento organizacional. Sin pretender agotar todos los enfoques que existen del clima organizacional, sino recuperan aquellas que ofrezcan un acercamiento al objeto de estudio desde el ámbito educativo y que reflejen la posición teórica del presente trabajo, con tal fin es importante y fundamental que partamos analizando dos de los diversos enfoques que han dado sustento a las dimensiones usadas para evaluar el clima laboral en una institución educativa

Teoría Clima Organizacional de Likert (1974)

Likert, determina dos grandes tipos de clima organizacional, cada uno de ellos con dos subdivisiones. De acuerdo con Brunet, se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

Teoría de las relaciones humanas de Elton (1880)

Elton, Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración. La teoría clásica pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador. A pesar de la hegemonía de la teoría clásica y del hecho de no haber sido cuestionada por ninguna otra teoría administrativa importante durante las cuatro primeras décadas de este siglo, sus principios no siempre se aceptaron de manera sosegada, específicamente entre los trabajadores y los sindicatos estadounidenses. En un país eminentemente democrático como los Estados Unidos, los trabajadores y los sindicatos vieron e interpretaron la administración científica como un medio sofisticado de explotación de los empleados a favor de los intereses patronales. La investigación de Hoxie fue uno de los primeros avisos a la autocracia del sistema de Taylor, pues comprobó que la administración se basaba en principios inadecuados para el estilo de vida estadounidense. En consecuencia, la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

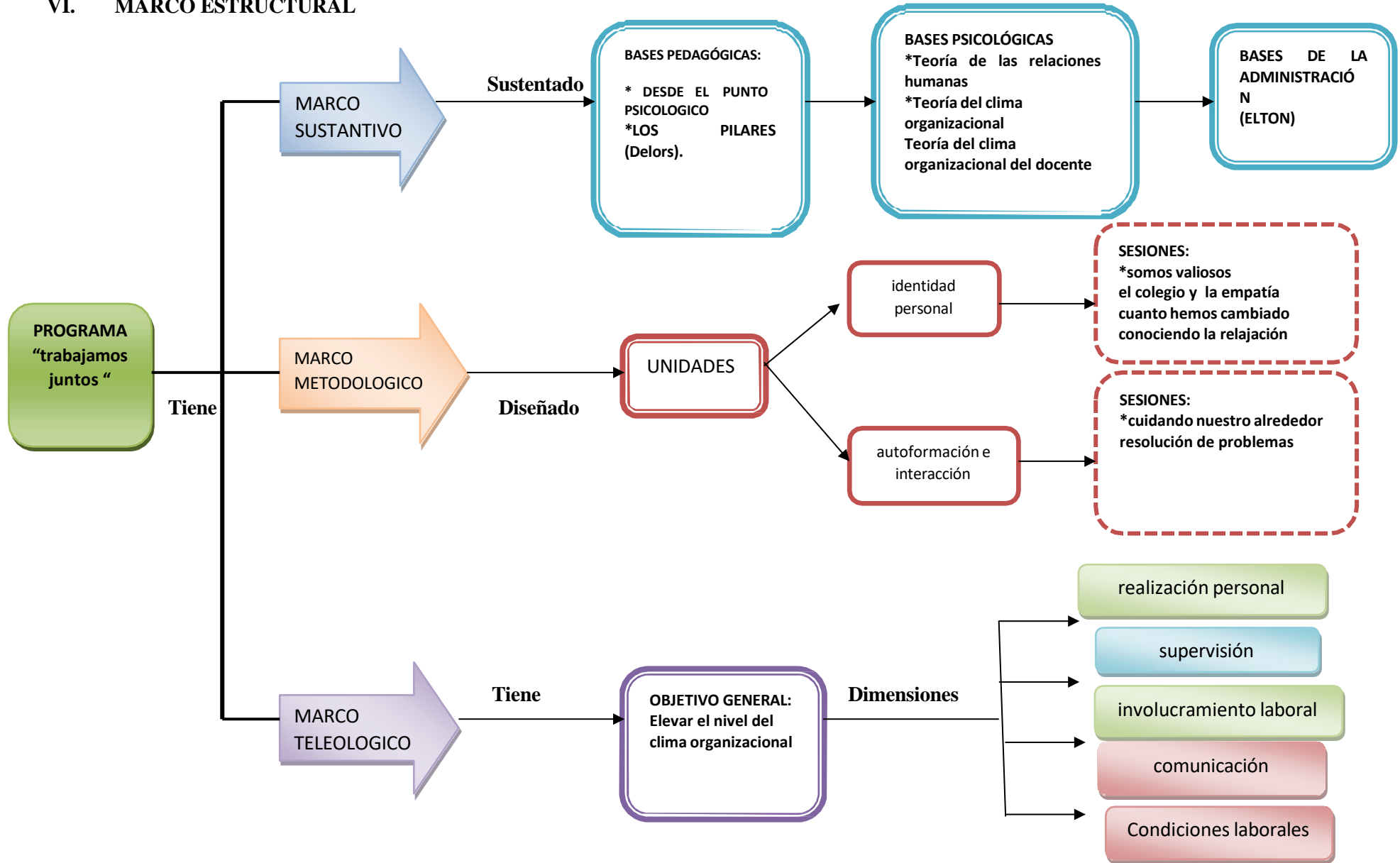
5.3.1. Bases de la Administración

Desde otro punto de vista el Programa “trabajamos juntos” también se encuentra basado en la siguiente

Teoría de las resoluciones humanas, citando a Elton que nos dice que los elementos más importantes son los estudiantes, padre de familia, sistema de comunicación y el contenido aprendido,

Por esta razón el programa “trabajamos juntos” contribuirá para que el clima organizacional en todas las áreas sea favorable se ayudará al personal en general a desarrollar sus actividades de manera óptima y eficaz.

VI. MARCO ESTRUCTURAL



El programa trabajamos juntos, como se muestra en el esquema, tiene un Marco Sustantivo pues se sustenta en Bases Pedagógicas principalmente en la punto psicológico y los Pilares de la Educación, por otro lado en Bases Psicológicas como la Teoría de las resoluciones humanas, teoría del clima organizacional docente y teoría del clima organizacional. Así como Bases de la Administración de Elton.

Tiene como propósito, elevar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de una institución educativa de Cajamarca, en sus dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación lo cual se ha planificado el desarrollado de sesiones y actividades con los integrantes de la institución desarrollándose diversas estrategias participativas, como: cuestionario

VII. MARCO METODOLOGICO

La metodología de trabajo en cada una de las sesiones, ha sido diseñada en tres momentos el **inicio** donde básicamente se pone énfasis en la motivación para pre disponer a los participantes, recojo de saberes previos y preguntas de reflexión llegando al conflicto cognitivo.

Luego pasamos al **proceso** se desarrolla el tema a tratar con la partición activa de los docentes quienes deben desarrollar a través del trabajo en equipo, análisis de casos, diálogos para culminar en el proceso **final** se realiza el proceso de la metacognición y la evaluación de la actividad desarrollada.

NOMBRE DE LA UNIDAD	DIMENSIÓN PRIORIZADA	NOMBRE DE SESIONES Y ACTIVIDADES	TIEMPO/CRONOGRAMA										
			MARZO				ABRIL				MAYO		
Pre – Test			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1. Identidad Personal	Personal	Somos Personas importantes	x										
	Involucramiento personal	La escucha y la empatía		x									
	Supervisión	Cuanto hemos cambiado			x								
	Comunicación.	Conociendo la relajación				x							
2. Autoformación e interacción	Supervisión	Cuidamos nuestro ambiente					x						
	Comunicación	Resolución de conflictos						x					
	Estructural	Hablando firme y claro							x				
	Condiciones laborales	En busca de un amigo								x	x		

VIII. MARCO ADMINISTRATIVO

8.1. Humanos:

- ✓ Directivos de la Institución Educativa
- ✓ Docentes que laboran en la Institución Educativa
- ✓ Psicólogo
- ✓ Administrativos que trabajan en la Institución Educativa
- ✓ Investigadora

8.2. Servicios:

- ✓ Fotocopias (1,000 copias)
- ✓ Internet (200 horas)
- ✓ Impresiones (100 hojas)
- ✓ Anillados (01)
- ✓ Refrigerio (20 veces)

8.3. Materiales:

- ✓ Test
- ✓ Material de oficina
- ✓ Millar de papel bond, y Bulky
- ✓ Docena de lapiceros
- ✓ 2 lápices
- ✓ 3 borradores
- ✓ 2 reglas
- ✓ 4 resaltadores
- ✓ Plumones
- ✓ Cartones de colores
- ✓ Papelotes

IX. MARCO EVALUATIVO

Inicio: aplicación del pre-test; para que se lleve a cabo hay que efectuar una planificación adecuada de las diferentes dimensiones integrando dentro de ellos la realización del pre test.

Proceso: desarrollo de unidades y actividades programadas.

Salida: aplicación del post-test.; Con la finalidad de medir la influencia del programa se utilizará un cuestionario de preguntas con respecto a las Variables a medir, se desarrolla así dos pruebas aplicadas antes y después llamadas pre test y pos test.

4.1.3. Presentación de resultados a nivel de validación de la propuesta.

Elaborada la propuesta del Programa se procedió a la validación de la misma sometido a criterio de cinco jueces sobre tres criterios básicos: Pertinencia, relevancia y corrección Gramatical constituido por 25 ítems dicotómico escala nominal (Si – No) en su primera fase. Para la segunda fase, de la obtención de los resultados fue sometido a una prueba de validez de V de Aiken la cual determina el grado de validez de la propuesta. Por criterio general se encontró un promedio general de 0.9012, comparado con su tabla de valoración tiene grado de validez MUY ALTO, por lo que se considera ACEPTABLE, según la valoración de la siguiente tabla.

Tabla 9. Resultados de la validez del plan de acción según criterio de contenido

Criterio	Valor
Pertinencia	0.89000
Relevancia	0.9201
Correccion Gramatical	0.91
Promedio Total para 25 elementos	0.9012

Nota: Base de datos de los resultados de la validación de los cinco expertos.

En función de estos resultados se afirma que el “programa , tiene un valor de 0.92 cuya validez es de grado muy alto, lo cual confirma que es válido para la muestra de estudio (ver anexo N° 3).

IV. DISCUSIÓN

Se determinó que el nivel del clima organizacional es muy desfavorable en un 60% , desfavorable en un 20%, medianamente desfavorable en un 20%. De manera similar salió los resultados en las dimensiones del clima organizacional, A partir de este diagnóstico se propuesto un programa en el clima organizacional.

Los resultados concuerdan con los presentados por Contreras y Jiménez (2020) en su tesis titulada: “clima organizacional en un colegio de Cundinamarca”. Lineamientos básicos para su intervención de la Universidad del Rosario de Bogotá-Colombia.que concluye que la institución presenta ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima Organizacional que deben ser mejorados e intervenidos de manera prioritaria. Los resultados son similares a los resultados del diagnóstico.

Así mismo los resultados son similares a los presentados por Cajo (2018), en su tesis titulada “la relación con clima organizacional y liderazgo transformacional en estudiantes de la institución educativa los olivos”. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas el Clima Organizacional. Se concluye que este estudio tiene una relación entre las dos variables estudiadas y es beneficiosa para los estudiantes, en la que sugieren que debe implementarse un programa para el clima organizacional de los docentes

De manera similar los resultados concuerdan con los presentados por Chaparro (2020) en su tesis titulada Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho-2016 de la Universidad César Vallejo, que se concluyó que las principales características resaltantes del liderazgo directivo guardan relación directa en cuanto al nivel de desempeño dentro del clima institucional, y recomiendan aplicar un programa de clima organizacional a los docentes.

Asimismo, los resultados concuerdan con Espinoza (2021) en su tesis doctoral titulada:” clima organizacional en docentes, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2017 de la Universidad Peruana Unión”. . Se concluye que la variable de clima organizacional es baja. Y recomiendan aplicar un programa sobre clima organizacional a los docentes.

De Finalmente los resultados concuerdan con los presentados por Cevera (2022) en su tesis titulada:” clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los

Olivos, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, En ese sentido, los resultados obtenidos indican que existen correlaciones significativas y positivas entre las variables. Y recomiendan aplicar un programa de clima organizacional a los docentes.

Si comparamos con la teoría se tienen que los resultados concuerdan Teoría Clima Organizacional de Likert (1974). Likert, determina dos grandes tipos de clima organizacional, cada uno de ellos con dos subdivisiones. De acuerdo con Brunet, se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se propulso el programa “Trabajamos juntos “en el clima organizacional de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021, para lo cual se consideró el diagnóstico, el diseño de la propuesta se fundamentó en Marco referencial, Marco teológico, Marco estructural, Marco metodológico, Marco administrativo y Marco evaluativo.

Segunda. Se diagnosticó el nivel del clima organizacional de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021, encontrándose que el nivel del clima organizacional es muy desfavorable en un 60% , desfavorable en un 20%, medianamente desfavorable en un 20%.

Tercera. Se diseñó una Propuesta del programa “Trabajando juntos” en el clima organizacional de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021

Cuarta. Se validó el programa “Trabajando juntos” en el clima organizacional de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira Centro Poblado de Naranjillo distrito de Nueva Cajamarca 2021, tiene un valor de 0.92 cuya validez es de grado muy alto, lo cual confirma que es válido.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera. Al director de la institución educativa debe promover la aplicación del programa para disminuir el problema de clima organizacional de los docentes y trabajadores.
- Segunda. Los docentes de la institución educativa deben participar en la aplicación del programa en el clima organizacional, para evidenciar cambios en la relaciones interpersonales y buena marcha de la institución.
- Tercera. El personal jerárquico y administrativos deben participar en la aplicación del programa en el clima organizacional, y puedan contribuir en la mejora de la calidad educativa de la institución.
- Cuarta. Los investigadores deben realizar programas, planes de acción en otro nivel educativo para mejorar el clima organizacional de los trabajos de las instituciones educativas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, C., Gallego, D., y Honey, P. (2020). Los estilos de aprendizaje. Procedimientos de diagnóstico y mejora. Bilbao: Mejora.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/6521/1/REP_MAYRA.HERRERA_ESTILOS.DE.APRENDIZAJE.PDF
- Bawaneh, A. N. (2021). The relationship between tenth grade Jordanian students' thinking styles based on the Herrmann whole brain. *European Journal of Social Science*, 567- 580.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/6521/1/REP_MAYRA.HERRERA_ESTILOS.DE.APRENDIZAJE.PDF
- Flores, M. (2020). Inteligencia emocional y estilos de aprendizaje en estudiantes del 5to. Año de educación secundaria en la institución educativa Rosa de Santa María, Breña-Lima. Lima: Universidad César Vallejo.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/6521/1/REP_MAYRA.HERRERA_ESTILOS.DE.APRENDIZAJE.PDF
- Hermann, N. (2021). Adaptation from Hermann Brain Dominance. Recuperado de <http://www.fitcoconsulting.com/hbdi.php>
- Kolb, D. (2022). *The Learning Style Inventory: Technical Manual*. Boston, Ma.: McBer.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/6521/1/REP_MAYRA.HERRERA_ESTILOS.DE.APRENDIZAJE.PDF
- Luengo-Cervera, E. (2022). Estilos de aprendizaje e inteligencias múltiples en la enseñanza aprendizaje del español como lengua extranjera. *Trinidad and Tobago: University of Trinidad and Tobago*.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/6521/1/REP_MAYRA.HERRERA_ESTILOS.DE.APRENDIZAJE.PDF
- Martínez, P. (2023). Orientaciones didácticas para trabajar los estilos de Aprendizaje en el aula (Educación Secundaria). En II Congreso Internacional de Estilos de Aprendizaje. Universidad de Concepción–Chile.
<file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/271-Texto%20del%20art%C3%ADculo-855-1-10-20110214.pdf>

Tekiner, A. (2020). The relationship between perceptual and social learning styles and multiple intelligences and their effects on English proficiency of Turkish young adults learning English as a Foreign Language. Ankara: The Middle East Technical University.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/6521/1/REP_MAYRA.HERRERA_ESTILOS.DE.APRENDIZAJE.PDF

Tapias, M. G., & Cué, J. L. G. (2021). Estilos de aprendizaje y diseño de estrategias didácticas desde la perspectiva emocional del alumnado y del profesorado. *Journal of Learning Styles*, 9 (18)
<https://urjonline.atavist.com/proceso-estilo-y-estrategias-de-aprendizaje-2>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia.

TITULO: Programa trabajamos juntos en el clima organizacional en la I.E. de Cajamarca - 2021

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES.	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	DISEÑO	POBLACION	MUESTRA
<p>¿Cuál es la influencia del programa "trabajamos juntos" en el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa de nueva Cajamarca 2021??</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la influencia del programa "trabajamos juntos" en la dimensión realización personal de los estudiantes estudiante de una institución educativa de Cajamarca 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia del programa "trabajamos juntos" en la dimensión involucramiento laboral de los estudiantes de una institución educativa Cajamarca 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia del programa "trabajamos juntos" en la dimensión Supervisión de los estudiantes de una institución educativa</p>	<p>Determinar la influencia del Programa "trabajamos juntos" en el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa de nueva Cajamarca 2021</p> <p>Identificar la influencia del Programa "trabajamos juntos" en la dimensión realización personal de los estudiantes de una institución educativa de Cajamarca 2021</p> <p>Identificar la influencia del Programa "trabajamos juntos" en la dimensión involucramiento laboral de los estudiantes de una institución educativa de Cajamarca 2021</p> <p>Identificar la influencia del Programa "trabajamos juntos" en la dimensión Supervisión de los estudiantes de una institución educativa de Cajamarca 2021</p>	<p>El programa "trabajamos juntos" influye significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa de nueva Cajamarca 2021</p> <p>2.3.2.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>El programa "trabajamos juntos" influye significativamente en la dimensión realización personal de los estudiantes estudiante de una institución educativa de Cajamarca 2021</p> <p>El programa "trabajamos juntos" influye significativamente en la dimensión involucramiento laboral de los estudiantes de una institución educativa de Cajamarca 2021</p> <p>El programa "trabajamos juntos" influye significativamente en la dimensión Supervisión de los estudiantes de una institución educativa</p>	<p>TRABAJAMOS JUNTOS</p>	<p>PLANIFICACIÓN</p>	<p>-Coherencia en la organización del programa para el clima organizacional</p> <p>-</p> <p>Simplicidad en la organización del programa.</p> <p>-</p> <p>Articulación entre las sesiones de aprendizaje presentadas.</p> <p>-Estructura del programa pertinente.</p> <p>-Considera fundamentación, estructura, objetivos, metodología, recursos y evaluación.</p>	<p>Enfoque mixto, método inductivo</p>	<p>Aplicada-propositiva</p> <p style="text-align: center;">M → P</p> <p>M = Muestra</p> <p>O = Observación</p> <p>En el segundo, se utilizó el diseño (DP):</p> <p style="text-align: center;">O → P</p> <p>O = Observación (situación real) y fuentes de referencia.</p> <p>P = Propuesta.</p> <p>En el Tercer objetivo: investigación propositiva con validación a nivel de expertos (DPVE) que planteamos a continuación, según Leyva (2013), cuyo esquema es el siguiente:</p> <p>Leyva (2013), cuyo esquema es el siguiente:</p>	<p>Tabla 1. Población constituida por 25 trabajadores de la I.E.E de Cajamarca</p>	<p>Tabla 2. Población constituida por 25 trabajadores de las I.E.E de Cajamarca</p>
				<p>IMPLEMENTACIÓN</p>	<p>-Efectividad de los recursos y materiales</p> <p>-Acceso oportuno a los recursos y materiales.</p> <p>-Rápido acceso de los trabajadores con los materiales,</p> <p>-Son pertinentes los recursos</p>				

Cajamarca 2021? ¿Cuál es la influencia del programa "trabajamos juntos" en la dimensión comunicativa de los estudiantes de una institución educativa Cajamarca 2021?		Cajamarca 2021 El programa "trabajamos juntos" influye significativamente en la dimensión comunicativa de los estudiantes de una institución educativa Cajamarca 2021			considerados -Las hojas de trabajo de las sesiones son pertinentes. -Mejora del clima organizacional				
				EJECUCIÓN	-Desarrollo memorístico e imaginativo -Desarrollo de toma de decisiones según su clima organizacional. -Asumen compromiso en bien del cambio.				
			CLIMA ORGANIZACIONAL	Realización personal	Hay posibilidades de avanzar en la institución El líder demuestra interés en el éxito de sus colaboradores Participan en la definición de metas y estrategias para alcanzarlas Se aprecian los niveles destacados en el rendimiento Los supervisados expresan reconocimiento por los éxitos alcanzados				
				Involucramiento laboral	Se encuentra comprometido con el éxito de la institución. Cada empleado garantiza su rendimiento laboral. En la institución se mejora constantemente Cada trabajador se reconoce como un elemento fundamental				

					para el éxito organizacional El personal muestra un alto nivel de compromiso con la institución.				
				Supervisión	El líder proporciona respaldo para afrontar los desafíos que surgen. En la organización, siempre se mejoran los métodos de trabajo				

Anexo 2: Instrumento de recolección de información

Cuestionario del Clima Organizacional

A continuación, se presenta un cuestionario para evaluar la percepción del clima laboral en su centro de trabajo. El cuestionario consta de cinco escalas/dimensiones. Se agradece su participación para lo cual deberá de leer cuidadosamente cada afirmación y marcar con una “X” la alternativa que mejor represente su opinión. Por favor, responda todas las afirmaciones. No existe respuestas correctas o incorrectas.

5) Todo o Siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o nunca

No	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1					
1	Se brindan posibilidades para avanzar en la institución educativa.					
2	Muestra compromiso con el éxito de la empresa.					
3	El director brinda respaldo para afrontar desafíos que surgen en la I. E					
4	Tienen información necesaria para su disposición y puedan realizar sus tareas en la I.E.					
5	Existe apoyo mutuo entre colegas en el entorno laboral.					
6	El director muestra interés por el éxito de la I. E.					
7	Cada empleado garantiza lograr sus objetivos laborales.					
8	En la I. E, se lleva a cabo una mejora continua en los procedimientos laborales.					
9	En la I. E, la comunicación es eficiente y fluida.					
10	Son desafiantes los objetivos de la I. E					
	Dimensión 2					
11	Se involucran en el planteamiento de estrategias y metas para alcanzarlas.					
12	Cada docente se ve como elemento fundamental para lograr el éxito de la empresa.					
13	Permite perfeccionar las labores del desempeño las evaluaciones.					
14	En los equipos de la I. E hay un clima de colaboración y entendimiento.					
15	Los docentes tienen la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con sus responsabilidades.					
16	Se brinda reconocimiento a los rendimientos sobresalientes.					
17	Los docentes muestran compromiso firme hacia la empresa.					
18	Se proporciona la capacitación requerida para desempeñar las labores.					
19	Se cuentan con adecuados medios de comunicación.					
20	El equipo en el que esta inmerso opera como unidad cohesionada y eficaz					
	Dimensión 3					
21	El director expresa estima por los logros alcanzados.					
22	En el salón de clases se observa una mejora constante en la ejecución de labores.					
23	Las responsabilidades del salón están bien establecidas.					
24	Se facilita la interacción con docentes de mayor nivel.					
25	Te brindan oportunidades para desempeñarse de manera eficiente en el trabajo					
26	Las labores ejercidas ofrecen oportunidades para el aprendizaje y desarrollo.					
27	Las tareas diarias en el empleo permiten el crecimiento de los docentes.					
28	Se dispone de un sistema para supervisar y monitorear las actividades.					
29	En la I. E, se supera y enfrenta los retos planteados.					
30	Existe una gestión eficiente de los recursos de la I. E					
	Dimensión 4					
31	El director impulsa la formación necesaria.					

32	Realiza las tareas laborales en una experiencia gratificante.					
33	Se establecen normativas y procedimiento como directrices laborales.					
34	La I. E fomenta y favorece la comunicación interna.					
35	La compensación es buena en comparación con otras I. E.					
36	La I. E promueve el crecimiento personal del docente.					
37	Los servicios brindados en la I. E son motivos de satisfacción para el personal.					
38	Los objetivos de la I. E están definidos de manera clara					
39	El director esta asequible a las sugerencias planteadas					
40	Los objetivos laborales están acordes con la visión de la Institución Educativa.					
	Dimensión 5					
41	Se fomenta la creación de ideas innovadoras y originales.					
42	Tiene claro la visión y misión de la I. E					
43	El trabajo se lleva a cabo siguiendo métodos/ planes establecidos					
44	Hay coordinación entre todos los docentes de los diferentes grados y secciones.					
45	Se Cuentan con tecnología que facilite las tareas.					
46	Se realiza los logros que alcanza el docente.					
47	La organización de la institución es optima para alcanzar calidad de vida satisfactoria					
48	Se mantiene un trato equitativo y justo dentro de la I. E					
49	Se esta al tanto de los progresos en otras áreas de la organización.					
50	El sueldo es justo y va acorde al rendimiento y logro del docente					

Indicadores de la Variable Percepción de Clima Organizacional

VARIABLE	DIMENSION	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MINIMO
Clima Organizacional	Realización Personal	10	50
	Involucramiento laboral	10	50
	Supervisión	10	50
	Comunicación	10	50
	Condiciones laborales	10	50
	Total	50	250

	Realización Personal	Involucramiento Personal	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales	Percepción de Clima organizacional
Muy favorable	42-50	42-50	42-50	42-50	42-50	210-250
Favorable	34-41	34-41	34-41	34-41	34-41	170-209
Mediadamente Favorable	26-33	26-33	26-33	26-33	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	18-25	18-25	18-25	18-25	90-129
Muy desfavorable	10-17	10-17	10-17	10-17	10-17	50-89

Anexo 3: Ficha técnica.

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario clima organizacional								
Autor y año:	Andrea Paola pastor guillén, 2018								
Objetivo del instrumento:	Determinar una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira, ubicado en el Centro Poblado de Naranjillo, distrito de Nueva Cajamarca del año 2021.								
Usuarios:	El total de docentes es de 25 trabajadores de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira del Centro Poblado de Naranjillo, distrito de Nueva Cajamarca del año 2021.								
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Determina el nivel clima organizacional de los docentes de la institución, tanto de forma general como respecto a las dimensiones: Realización Personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales								
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	<p>En la presente investigación se ha considerado la validez por medio de la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado y desarrollado por dos metodólogos y un temático en educación para validar el instrumento. El instrumento fue validado a través de la técnica estadística de correlación rho sperma</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Validador</th> <th>Profesión</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oscar Rafael Guillén Valle</td> <td>Doctor en Educación.</td> </tr> <tr> <td>Nilsa Sifuentes Pinto</td> <td>Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.</td> </tr> <tr> <td>Wilfredo Zaga Anaya</td> <td>Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad</td> </tr> </tbody> </table>	Validador	Profesión	Oscar Rafael Guillén Valle	Doctor en Educación.	Nilsa Sifuentes Pinto	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.	Wilfredo Zaga Anaya	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Validador	Profesión								
Oscar Rafael Guillén Valle	Doctor en Educación.								
Nilsa Sifuentes Pinto	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.								
Wilfredo Zaga Anaya	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad								

TECNICAS DE INVESTIGACION	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.
Programa trabajamos juntos: Guía de observaciones	Cuestionario
Clima organizacional: cuestionario	Cuestionario

Anexo 4: Operacionalización de Variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable programa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Variable 01: Trabajamos juntos	Vega (1994), Es una modalidad de programas de acción social que resultan apropiados cuando se establecen relaciones duraderas entre mayores y jóvenes. Y ello puede suceder en escenarios tan diversos como los Centros Sociales para Mayores (CSPM), Centros Sociales, escuelas.	Son programas que resultan normalmente cuando se establece una relación duradera, se aplicó el instrumento que contiene tales dimensiones. Planificación, Implementación, Ejecución	Planificación	Coherencia en la organización del programa para el clima organizacional	0-5	Guía de observación	Guía de observación 1 = nunca 2 = a veces 3 = siempre
				Simplicidad en la organización del programa.			
				Articulación entre las sesiones de aprendizaje presentadas.			
				Estructura del programa pertinente.			
				Considera fundamentación, estructura, objetivos, metodología, recursos y evaluación.	6-10		
			Implementación	Funcionalidad de los recursos y materiales			
				Acceso a los recursos y materiales.			
				Considera materiales de rápido acceso a los trabajadores,			
				Los recursos considerados son pertinentes.			
				Las hojas de trabajo de las sesiones son pertinentes.	11-15		
Ejecución	Desarrolla del clima organizacional						
	Desarrollo memorístico e imaginativo						
	Desarrollo de a toma de decisiones según su clima organizacional.						
							Asume compromiso de cambio.

Tabla 2

Operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	1- Instrumto	Escala
Variable 02 Clima organizacional	Chiavenato (2009), señala que el clima organizacional en docentes se refiere al entorno del miembro de las organizaciones.	Son los ambientes que existe para los miembros de la organización se aplicó el instrumento que contiene tales dimensiones. Realización personal Involucramiento laboral Supervisión	Realización personal	Existen oportunidades de progresar en la institución El jefe se interesa por el éxito de sus empleados Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo Se valoran los altos niveles de desempeño Los supervisores expresan reconocimientos por los logros	2- 10	Ordinal: ninguna o nunca (1), poco (2), regular o algo (3), mucho (4), todo o siempre (5)
			Involucramiento laboral	Se siente comprometido con el éxito en la organización Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización Los trabajadores están comprometidos con la organización.	11 -20	
			Supervisión	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. En la organización, e mejoran continuamente los métodos de trabajo La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	21-30	
			Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. En mi oficina, la información fluye adecuadamente. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. Existen suficientes canales de comunicación	31-40	
			Condiciones laborales	Cuenta con mejores condiciones laborales Valora su trabajo	41-50	

Anexo 5: Validación de juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA EL PROGRAMA

CRITERIOS				Fertilidad 1		Relevancia 2		Construcción gramatical 3		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS	
				ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO			
P L A N D E A C I Ó N	SUSTANTIVO	Bases teóricas	1. Tiene un sustento epistemológico.	X		X		X				
			2. Presenta un sustento pedagógico.	X		X		X				
			3. Presenta un sustento psicológico.	X		X		X				
			4. Presenta un sustento sociocultural.	X		X		X				
	REFERENCIAL	Describe la realidad	5. Describe la realidad el Plan de acción	X		X		X				
			6. La justificación está redactada en forma coherente.	X		X		X				
		Contextualiza	7. Existen datos de la Institución Educativa sobre las necesidades y carencias de los estudiantes de la I.E.	X		X		X				
			8. Presenta coherencia interna entre los diversos elementos del Programa y de ellos en relación con los objetivos.	X		X		X				
		Objetivo General	9. Son factibles de alcanzar.	X		X		X				
			10. Son operativos.	X		X		X				
	ESTRUCTURAL	Organización	11. El programa está organizado teniendo en cuenta EL DIAGNÓSTICO	X		X		X				
			12. Las acciones planteadas tienen coherencia con el diagnóstico.	X		X		X				
		Relación	13. Guarda relación entre cada uno de sus elementos	X		X		X				
			14. Las actividades son factibles de hacer	X		X		X				
		METODOLÓGICA	Pertinente	15. Las acciones propuestas permitirán el logro de los objetivos.	X		X		X			
				16. Las acciones Favorecen la participación activa.	X		X		X			
			Participativas	17. Permiten mejorar el problema	X		X		X			
				18. Permiten el desarrollo integral del participante.	X		X		X			

	ADMINISTRATIVA	Humanos	19. Considera recursos humanos	X		X		X			
			20. Involucra a todos los participantes.	X		X		X			
	Materiales	21. Contiene los materiales necesarios.	X		X		X				
		22. Se ha considerado los materiales adecuados.	X		X		X				
	EVALUATIVA	Coherencia	23. Se han planteado los instrumentos de evaluación.	X		X		X			
			24. Los indicadores de evaluación corresponden a los aprendizajes esperados.	X		X		X			
Formalmente		25. Se ha planteado evaluaciones durante el desarrollo del programa.	X		X		X				

OBSERVACIONES:

SUGERENCIAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA PARA SU APLICACIÓN

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Trujillo, 08 de NOVIEMBRE del 2021

Apellidos y nombres del juez validador : **Dra. Carola Claudia Calvo Gastañadry**

DNE: **17893640**

Especialidad del juez validador: **Educación**

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

***Construcción gramatical:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto

DNI 17893640

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

FICHA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA EL PROGRAMA

CRITERIOS			Pertinencia 1		Relevancia 2		Construcción gramatical 3		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
			ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO		
F L A N D E A C I Ó N	SUSTANTIVO	Bases teóricas	26. Tiene un sustento epistemológico.	X		X		X		
			27. Presenta un sustento pedagógico.	X		X		X		
			28. Presenta un sustento psicológico	X		X		X		
			29. Presenta un sustento sociocultural.	X		X		X		
	REFERENCIAL	Describe la realidad	30. Describe la realidad el programa	X		X		X		Ampliar la descripción de la realidad
			Contextualiza							
		Objetivo General	31. La justificación está redactada en forma coherente.	X		X		X		
			32. Existen datos de la Institución Educativa sobre las necesidades y carencias de los estudiantes de la I.E.	X		X		X		
			33. Presenta coherencia interna entre los diversos elementos del Programa y de ellos en relación con los objetivos.	X		X		X		
	Objetivo Específicos	34. Son factibles de alcanzar.	X		X		X		Incluir objetivos de prácticas	
		35. Son operativos.	X		X		X			
	ESTRUCTURAL	Organización	36. Programa está organizado teniendo en cuenta EL DIAGNOSTICO	X		X		X		
			37. Las acciones planteadas tienen coherencia con el diagnóstico.	X		X		X		
Relación		38. Guarda relación entre cada uno de sus elementos	X		X		X			
		39. Las acciones son factibles de hacer	X		X		X			

	METODOLÓGICA	Pertinente	40. Las acciones propuestas permitan el logro de los objetivos.	X		X		X			
			41. Las acciones Favorecen la participación activa.	X		X		X			
		Participativas	42. Permiten mejorar la realidad del clima organizacional.	X		X		X			Mejorar redacción
			43. Permiten el desarrollo integral del participante.	X		X		X			
	ADMINISTRATIVA	Humanos	44. Considera recursos humanos	X		X		X			
			45. Involucra a todos los participantes.	X		X		X			
		Materiales	46. Contiene los materiales necesarios.	X		X		X			
			47. Se ha considerado los materiales adecuados.	X		X		X			
	EVALUATIVA	Coherencia	48. Se han planteado los instrumentos de evaluación.	X		X		X			
			49. Los indicadores de evaluación corresponden a los aprendizajes esperados.	X		X		X			
Pertinente		50. Se ha planteado evaluaciones durante el desarrollo del programa	X		X		X				

OBSERVACIONES:

SUGERENCIAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Trujillo, 11 de NOVIEMBRE del 2021

Apellidos y nombres del juez validador Alcibiades Heli Miranda Chávez

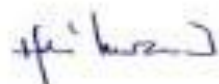
DNI: 17875720

Especialidad del juez validador: Biólogo

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Construcción gramatical:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto

DNI: 17875720

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

FICHA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA EL PROGRAMA

CRITERIOS				Pertinencia 1		Relevancia 2		Construcción gramatical 3		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
				ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO		
F L A N D E A C C I Ó N	SUSTANTIVO	Bases teóricas	51. Tiene un sustento epistemológico.	X		X		X			
			52. Presenta un sustento pedagógico.	X		X		X			Considerar el DUA.
			53. Presenta un sustento psicológico.	X		X		X			
			54. Presenta un sustento sociocultural.	X		X		X			
	REFERENCIAL	Describe la realidad	55. Describe la realidad del programa	X		X		X			
			Contextualiza	56. La justificación está redactada en forma coherente.	X		X		X		
		57. Existen datos de la Institución Educativa sobre las necesidades y carencias de los estudiantes de la I.E.		X		X		X			CONSIDERAR ESTADÍSTICA REGIONAL
		Objetivo General	58. Presenta coherencia interna entre los diversos elementos del Programa y de ellos en relación con los objetivos.	X		X		X			
		Objetivo Específicos	59. Son factibles de alcanzar.	X		X		X			
			60. Son operativos.	X		X		X			
	ESTRUCTURAL	Organización	61. El programa está organizado teniendo en cuenta EL DIAGNÓSTICO	X		X		X			CONSIDERAR EL PROPEL DE LOS ESTUDIANTES QUE SON CANDIDATOS PARA LA INCLUSIÓN EDUCATIVA
			62. Las acciones planteadas tienen coherencia con el diagnóstico.	X		X		X			
		Relación	63. Guarda relación entre cada uno de sus elementos	X		X		X			
			64. Las acciones son factibles de hacer	X		X		X			
METODOLÓGICA	Pertinente	65. Las acciones propuestas permitirán el logro de los objetivos.	X		X		X				
		66. Las acciones Favorecen la participación activa.	X		X		X				

	Participativas	67. Permiten mejorar el problema	X		X		X			SERÁ Necesario un trabajo más directo con los docentes en talleres de planificación, estrategias y evaluación diferenciada.	
		68. Permiten el desarrollo integral del participante.	X		X		X				
		69. Considera recursos humanos	X		X		X				
	ADMINISTRATI VA	Humanos	70. Involucra a todos los participantes.	X		X		X			
		Materiales	71. Contiene los materiales necesarios.	X		X		X			
	72. Se ha considerado los materiales adecuados.		X		X		X				
	EVALUATIVA	Coherencia	73. Se han planteado los instrumentos de evaluación.	X		X		X			
			74. Los indicadores de evaluación corresponden a los aprendizajes esperados.	X		X		X			
		Permanente	75. Se ha planteado evaluaciones durante el desarrollo del Programa.	X		X		X			

OBSERVACIONES:

SUGERENCIAS

Realizar el trabajo de capacitación considerando las características de los estudiantes que son candidatos a la inclusión educativa y probar las estrategias de atención específicamente a para los diferentes tipos de estudiantes con discapacidad que pueden ser incluidos en los aulas de básica regular.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Trujillo, 11 de noviembre del 2021

Apellidos y nombres del juez validador: Quevedo Sánchez Lourdes del Pilar

DNI: 18070721

Especialidad del juez validador Educación Inicial y Educación Especial

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Construcción gramatical:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto

DNI 18070721

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión: 25

FICHA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA EL PROGRAMA

CRITERIOS			Pertinencia 1		Relevancia 2		Construcción gramatical 3		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
			ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	DESACUERDO		
F L A N D E A C I Ó N	SUSTANTIVO	Bases teóricas	1. Tiene un sustento epistemológico.	X		X		X		
			2. Presenta un sustento pedagógico.	X		X		X		
			3. Presenta un sustento psicológico	X		X		X		
			4. Presenta un sustento sociocultural.	X		X		X		
	REFERENCIAL	Describe la realidad	5. Describe la realidad el programa	X		X		X		
			6. La justificación está redactada en forma coherente.	X		X		X		
		Contextualiza	7. Existen datos de la Institución Educativa sobre las necesidades y carencias de los estudiantes de la I.E.	X		X		X		
			8. Presenta coherencia interna entre los diversos elementos del Programa y de ellos en relación con los objetivos.	X		X		X		
		Objetivo General	9. Son factibles de alcanzar.	X		X		X		
			10. Son operativos.	X		X		X		
	ESTRUCTURAL	Organización	11. El programa está organizado teniendo en cuenta ELM DIAGNOSTICO	X		X		X		
			12. Las acciones planteadas tienen coherencia con el diagnóstico.	X		X		X		
		Relación	13. Guarda relación entre cada uno de sus elementos	X		X		X		
			14. Las actividades son factibles de hacer	X		X		X		
	METODOLÓGICA	Pertinente	15. Las acciones propuestas permitirán el logro de los objetivos.	X		X		X		

			16. Las acciones Favorecen la participación activa.	X		X		X				
		Participativas		17. Permiten mejorar el problema	X		X		X			
				18. Permiten el desarrollo integral del participante.	X		X		X			
	ADMINISTRATIVA	Humanos		19. Considera recursos humanos	X		X		X			
				20. Involucra a todos los participantes.	X		X		X			
		Materiales		21. Contiene los materiales necesarios.	X		X		X			
				22. Se ha considerado los materiales adecuados.	X		X		X			
	EVALUATIVA	Coherencia		23. Se han planteado los instrumentos de evaluación.	X		X		X			
				24. Los indicadores de evaluación corresponden a los aprendizajes esperados.	X		X		X			
		Permanente		25. Se ha planteado evaluaciones durante el desarrollo del programa	X		X		X			

OBSERVACIONES:

.....

SUGERENCIAS

.....

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Trujillo, 11 de noviembre del 2021

Apellidos y nombres del juez validador: Silva Balarezo Mariana

Geraldine DNI:40796436

Especialidad del juez validador: Docente de educación Inicial

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

***Construcción gramatical:** Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Dra. Silva Balarezo Mariana

Geraldine DNI: 40796436

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 6: Carta de presentación



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Nueva Cajamarca, 12 de noviembre del 2021

SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE TESIS E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Dirigido a: Jorge Luis Chávez Díaz
Director de la institución Educativa, José Carlos Mariátegui la Chira - Naranjillo
Nueva Cajamarca

De mi especial consideración:

Es propicia la oportunidad para saludarle muy cordialmente y a la vez hacerle llegar un cordial saludo.

Ante usted me presento, somos los Btes. Sánchez Coronel Wilmer y Vasquez Revilla Bella Consuelo, de la Carrera de Educación Secundaria con mención en: Ciencias Sociales, de la Facultad de Humanidades, de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", quien desea realizar su trabajo de investigación denominada Programa "trabajamos juntos" en el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa de Nueva Cajamarca 2021. En su institución los días 16 y 17 del mes noviembre del presente año, con el propósito de aplicar sus instrumentos, siendo un requisito importante para la validez y confiabilidad de su tesis, con el fin de poder obtener su título profesional.

Me despido de usted con las muestras de mi más alta consideración y respeto a su persona.

Muy respetuosamente,


WILMER SÁNCHEZ CORONEL
DNI 41309262


VASQUEZ REVILLA BELLA CONSUELO
DNI 28073621

© Carretera Panamericana Norte Km. 535, Moche - Trujillo - Perú www.uct.edu.pe    

Anexo 7: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI LA CHIRA" - NARANJILLO

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSE CARLOS MARIÁTEGUI LA CHIRA" - NARANJILLO

HACE CONSTAR:

Que los bachilleres Sánchez Coronel Wilmer y Vasquez Revilla Bella Consuelo estudiantes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, de la facultad de humanidades, realizó y aplico su instrumento de investigación a los docentes del nivel secundaria, que lleva por título Clima organizacional. Con su proyecto de tesis: Programa "trabajamos juntos" en el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa de Nueva Cajamarca 2021, para optar el título de licenciados en educación secundaria con mención en Ciencias Sociales.

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados, para los fines que estime conveniente.

Nueva Cajamarca, 18 de noviembre del 2021.

Atentamente:



Director
Jorge Luis Chávez Díaz
DNI: 27060532

Anexo 8: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nueva Cajamarca, 12 de noviembre del 2021

Dirigido a: Jorge Luis Chávez Díaz
Director de la institución Educativa. José Carlos Mariátegui la Chira - Naranjillo
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos y al mismo tiempo presentar a:

Br. Sánchez Coronel Wilmer y Br. Vasquez Revilla Bella Consuelo, estudiantes del programa de estudios de Educación Secundaria con mención en: Ciencias Sociales de la Facultad de Humanidades, quienes desarrollarán el proyecto de tesis titulado: Programa "trabajamos juntos" en el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa de Nueva Cajamarca 2021, con la asesoría del Ms. Miguel Antonio Guzmán Córdova

Para ello requieren la autorización y acceso para aplicar el instrumento: Cuestionario sobre clima organizacional a los docentes de la Institución educativa.

Conocedores de su alto espíritu de colaboración con la investigación que redundará no solo en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta, sino que al mismo tiempo permitirá el desarrollo de esta tesis que conduzca a la obtención del Título profesional de Educación Secundaria con mención en: Ciencias Sociales, para los Bachilleres presentado líneas arriba.

Agradeciendo su atención a la presente. Atentamente



Director
Jorge Luis Chávez Díaz
DNI: 27060532

Pd. El presente documento deberá ser firmado y sellado por la persona a la que se dirige el consentimiento, como signo de autorización del mismo.

CONICO DE TRICA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

© Carretera Panamericana Norte Km. 555, Mochis - Trujillo - Perú www.uct.edu.pe    

Anexo 9: Sesiones/Actividades de Aprendizaje

SESIÓN N° 1

SOMOS PERSONAS IMPORTANTES

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1 Institución Educativa : Cajamarca
1.2 Unidad N° 1 : Fecha de Ejecución
Inicio :
Final :
1.3 Docente Responsable : Investigadora
1.4 Año Lectivo : 2021

II. CONTENIDOS BÁSICOS:

- clima organizacional: Definición
- Importancia en la vida de las personas.
- Desarrollo del clima organizacional
- Actitudes que favorecen el clima organizacional.

III. APRENDIZAJE ESPERADO:

Reflexiona sobre el concepto de clima organizacional a partir del entorno socio – cultural, desarrollando el clima organizacional a través de una adecuada definición de políticas de motivación y estímulo.

IV. TEMA TRANSVERSAL:

Educación para la convivencia, la paz y la ciudadanía.

V. DESARROLLO:

Situaciones de Aprendizaje	Estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio	✓ Los participantes y la Psicóloga se saludan cordialmente y se da la bienvenida. ✓ Se realiza una dinámica “tarjetas de colores, para motivar la participación y cohesión en el grupo”. ✓ Se muestran diversos refranes. (Documento N° 01) ✓ Los participantes comentan e interpretan los que conocen. ✓ Escogen un refrán para interpretarlo a través de un teatro.	Recurso Verbal Papeles Material impreso	2 horas
Proceso	✓ Observan los casos y describen su autoestima que presenta cada escena.	Plumones	

<p>Salida</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dialogan e identifican el tema. ✓ Profundizan conocimiento con la ayuda de la psicóloga ✓ Responden a las interrogantes (Documento N° 02): <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es clima organizacional? ¿Por qué es importante? ¿De quién depende? ¿Todos tenemos un clima organizacional favorable? ¿Cómo se fortalece nuestro clima organizacional? ✓ En grupos comentan al respecto y exponen respuestas. ✓ Desarrollan el clima organizacional a través de una adecuada definición de políticas de motivación y estímulo. (Documento N° 03) ✓ ¿Qué actitud deben tomar las autoridades institucionales para mejorar e incentivar la calidad de los trabajadores de la institución? ✓ Debaten en grupos y responden ¿cómo ayuda a elevar el clima organizacional de sus miembros? ✓ Presentan sugerencias y/o alternativas de solución al respecto. ✓ Desarrollan un cuestionario de preguntas. ✓ Se realiza dinámica del "cien-pies" asegurando un clima motivador y de aceptación. ✓ Se aplica una ficha reflexiva. (Documento N° 04) ✓ Se agradece la participación de los trabajadores de la Institución y a Dios por sus bendiciones. 	<p>Pizarra</p> <p>Cartulinas de colores</p> <p>Hojas impresas</p>	
----------------------	--	---	--

VI. EVALUACIÓN:

Capacidad del Área	Indicadores	Instrumentos
<p>✓ Los asistentes serán capaces de hacer juicios de valor debidamente sustentados sobre la conceptualización del clima organizacional.</p>	<p>✓ Identifica y analiza los diferentes factores que intervienen en la reafirmación del clima organizacional.</p>	<p>Reflexión escrita</p>

“El trabajo **más productivo** es el que sale de una **persona contenta**”

(V́ctor Pauchet)



"No es la especie más fuerte
la que sobrevive,
ni la más inteligente,
sino la más receptiva al cambio"

- Charles Darwin

@chinyunto

@facchinjose

DERECHO A TENER UN CLIMA ORGANIZACIONAL FAVORABLE



✓ *¿Qué es clima organizacional?*

✓ *¿Por qué es importante?*

✓ *¿De qué depende?*

DOCUMENTO N° 03

CLIMA ORGANIZACIONAL

el clima organizacional es el conjunto de características permanentes que describen una organización la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman

Aspectos de evaluación para un clima organizacional

El siguiente listado nos ayudará saber si nuestra autoestima es alta o baja.

Una persona con autoestima:

- ✓ independencia .
- ✓ condiciones físicas
- ✓ liderazgo
- ✓ relaciones
- ✓ implicación.
- ✓ organización
- ✓ reconocimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Morganetti R. (1995) clima organizacional.
- ✓ Alforga (1994) aspectos del clima organizacional

SESIÓN N^a 2

LA ESCUCHA Y LA EMPATÍA

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1 **Institución Educativa** : Cajamarca
1.2 **Unidad N^a 1** : Fecha de Ejecución
Inicio :
Final :
1.3 **Docente Responsable** : Investigadora
1.4 **Año Lectivo** 2021

II. CONTENIDOS BÁSICOS:

- ✓ clima organizacional
- ✓ Comunicación efectiva.
- ✓ Empatía.
- ✓ Valores.

III. APRENDIZAJE ESPERADO:

Identifica el clima organizacional que permitan interactuar positivamente con los demás.

IV. TEMA TRANSVERSAL:

Educación para la convivencia, la paz y la ciudadanía.

V. DESARROLLO:

Situaciones de Aprendizaje	Estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none">✓ Los participantes de la Institución saludan a la ponente cordialmente.✓ Realizan la dinámica “Descubriendo a un amigo” para poder conocer el grupo con quienes vamos a trabajar.✓ Se repartirá tarjetas de colores a los asistentes, para producir la formación de grupos.✓ En cada tarjeta estará escrita el nombre de un compañero cuidando de no dar a conocer el nombre que el tocó en ella deberá anotar dos	Recurso Verbal Papeles Material impreso Plumones Pizarra	2 Horas

	<p>cualidades vinculadas a las habilidades sociales que considere que tiene su compañero, luego de un tiempo prudencial se recogerá las tarjetas y se colocarán en la pizarra.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se invita a los asistentes a identificar las cualidades resaltantes que en ella se aprecian en sus compañeros de trabajo acerca de cómo se relaciona con los demás. ✓ Conversan sobre las cualidades de algunos participantes. ✓ Se repartirá una ficha iconográfica. (Documento N° 06) ✓ Responden a las siguientes preguntas: ¿Qué observas en la ficha? ¿Cómo podrías solucionar la situación que se presenta en la ficha? ✓ Observan e interpretan. ✓ Dialogan sobre el mensaje que muestra la ficha. 	Papelotes	
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se enuncia el tema a tratar “clima organizacional (Documento N° 07) ✓ Realiza dinámicas “lluvia de ideas” en base al tema. ¿A qué le llamamos clima organizacional? ¿Sabemos comunicarnos y escuchar? ✓ En grupo comentan al respecto y expresan sus respuestas. ✓ Observan láminas y describen el clima organizacional. ✓ En grupos dialogan sus respuestas y llegan a conclusiones. ✓ Profundizan sus conocimientos dialogando con la psicóloga. 		
Salida	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se evalúa a través de una ficha reflexiva. (Documento N° 10) ✓ Construcción de un árbol indicando las cualidades positivas en las ramas de frondoso árbol 		

	y las cualidades negativas en sus raíces. (Documento N° 11)		
--	--	--	--

VI. EVALUACIÓN:

Capacidad del Área	Indicadores	Instrumentos
✓ Los asistentes serán capaces de emitir juicios sobre el éxito de un conversatorio y de la capacidad de comprender a los demás.	✓ Consolidar el clima favorable ✓ Desarrolla clima organizacional.	Reflexión escrita

Anexo 10: Captura de similitud Turnitin

TESIS DE BELLA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.scribd.com Fuente de Internet	2%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	lrd.yahooapis.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	www.lareferencia.info Fuente de Internet	1%
9	Submitted to aesanlucas Trabajo del estudiante	1%