



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Plan de acción para la mejora del clima laboral en la I. E
Alonso de Alvarado, Bagua Grande

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA :

Julon Irigoin, Lady Marilet (orcid.org/0000-0003-0416-2704)

ASESOR :

Dr. Vela Melendez, Lindon (orcid.org/0000-0002-9644-7151)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la
educación en todos sus niveles

CHICLAYO - PERÚ

2019

Dedicatoria

En primer lugar, dedico a DIOS todo poderoso por haberme dado la fortaleza necesaria y guiarme minuto a minuto, bendiciéndome día a día, para poder emprender con mi objetivo y desarrollarme profesionalmente, también a mis seres queridos como son mis padres Ramiro e Ydelsa por su apoyo incondicional, confianza en todo lo necesario para cumplir con mi objetivo y sobre todo con mucho amor, cariño y respeto a mi compañero de toda la vida a mi amor Antonio Salas, por su sacrificio, esfuerzo y comprensión, por creer en mí y permitirme salir adelante, venciendo diferentes obstáculos, pero siempre ha estado brindándome el aliento necesario para superar todo y no dejarme caer y seguir adelante, por su paciencia por su infinito amor y apoyo, a mis amadas hijas, Mariafé y Sofía por ser mi motor y motivo, mi fuente de inspiración para poder superarme cada día. A todos ellos dedico de corazón.

LA AUTORA

Agradecimiento

Agradezco a Dios, nuestro padre celestial por darme la fortaleza de finalizar mi trabajo de investigación de Tesis Maestral, a mi querida suegra Evelina por ser una persona importante dentro de nuestra familia por su apoyo moral e incondicional en todo momento y sobre todo por cuidar de mi familia especialmente de mis hijas para que de esa manera pueda lograr este objetivo y estudie con tranquilidad para cumplir al final mi meta trazada. A mis hermanas y hermanos (Aurea, Dialeny, Ricardina, Omar y Alexis) por todo su valioso apoyo y sus enseñanzas. Agradecer de manera especial al Profesor Dr. Lindón Vela por el apoyo constante y desinteresado aportando grandes conocimientos, por su capacidad de generar una confianza en mí, para realizar mi trabajo de investigación, logrando el objetivo de desarrollar mi tesis Maestral. A la universidad Cesar Vallejo y sus profesores, por sus aportes académicos. Al director de la Institución Educativa Alonso de Alvarado, al sub Director, Profesores, compañeros de trabajo y plana jerárquica de dicha Institución de la provincia de Utcubamba por facilitarme datos e información que fueron alimentando para el desarrollo de mi tesis.

LA AUTORA

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, Muestra y Muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Métodos de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	40

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de Trabajadores en la I.E. Alonso de Alvarado.....	15
Tabla 2 Dimensión estructura.....	18
Tabla 3 Dimensión responsabilidad	18
Tabla 4 Dimensión estructura recompensa y desafío.....	19
Tabla 5 Dimensión relaciones y cooperación.....	20
Tabla 6 Dimensión estándares y conflicto.....	201
Tabla 7 Dimensión identidad.....	202
Tabla 8 Nivel del clima laboral.....	22

Resumen

La investigación desarrollada tuvo como objetivo general proponer un plan de acción para la mejora del clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua grande, 2018. La investigación fue tipo descriptivo o propositivo, no experimental y transversal. Las técnicas utilizadas fue la encuesta con un cuestionario, fueron aplicados a una muestra de 71 trabajadores, con escala valorativa tipo Likert. Los resultados indican que el clima laboral, de acuerdo con las encuestas realizadas se encuentra en un nivel medio con el 54% mientras que un 46% se encuentran en un nivel alto, dicha evaluación se realizó de acuerdo con las interrogantes planteadas en las diferentes dimensiones. Finalmente se concluye; que se lograron superar las debilidades en cuanto a las dimensiones que arrojaron como indiferente respecto al clima laboral encontradas inicialmente, gracias a la efectividad del Plan de acción, se lograra mejorar el clima laboral y se lograran lo objetivos trazados, como desenvolvimiento de los docentes en la planificación, gestión y evaluación de los aprendizajes el personal administrativo mejor desenvolvimiento en su labor diaria todo en beneficio de la Institución Educativa Alonso de Alvarado de Bagua Grande Provincia de Utcubamba.

Palabras clave: Plan, mejora, desempeño, clima laboral.

Abstract

The general purpose of the research was developed an action plan for the improvement of the work climate at the Alonso de Alvarado Educational Institution Bagua Grande, 2018, the research was descriptive or proactive, non-experimental, and transversal. The techniques used were the survey with a questionnaire, they were applied to a sample of 71 workers, with a Likert-type rating scale, the results indicate that the labor climate, according to the surveys carried out, is at an average level of 54%, while 46% are at a high level, this evaluation was carried out according to the questions posed in the different dimensions. Finally it is concluded; that the weaknesses were overcome in terms of the dimensions they showed as indifferent to the work climate found initially, thanks to the effectiveness of the Action Plan, the work climate will be improved and the objectives set will be achieved, such as the development of teachers in the planning, management and evaluation of the learning the administrative personnel better development in their daily work all for the benefit of the Educational Institution "Alonso de Alvarado" Utcubamba- Bagua Grande district.

Keywords: Plan, improvement, performance, work climate.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas se encuentran organizadas por una trilogía, ya que sus elementos, tanto docentes, estudiantes y padres de familia, y las relaciones interpersonales que se realizan es con la finalidad de realizar acciones que permitan a lograr las metas propuestas (Zakirah et al., 2021).

A nivel internacional, según la revista Líderes (2015), una encuesta realizada en 2014 por uno de los proyectos Felicidad evaluó el nivel de felicidad laboral entre 1.034 empleados en Ecuador. La encuesta abarcó una muestra de 2.062.936 personas de empresas privadas y 489.203 de instituciones públicas. Los resultados indicaron que experimentar felicidad en el trabajo fomenta relaciones positivas entre colegas, mejorando así el desempeño de la tarea.

En el contexto nacional, tal es el caso, en las instituciones de educación públicas y privadas se genera frecuentemente diferentes problemáticas entre sus integrantes; ya sea que el director con sus profesores, auxiliares, administrativos e incluso con padres de familia, trayendo como consecuencia a obstaculizar el avance y logro de las metas propuestas en sus planes estratégicos, impidiendo a brindar una educación de calidad (Pilligua y Arteaga, 2018).

Torres y Zegarra (2015) evidencia que la UGEL de Puno en las instituciones bolivarianas, su clima laboral es desfavorable, lo que permite la ruptura de relaciones humanas entre todo el personal, tanto directivo, jerárquico, docentes, auxiliares y administrativos, repercutiendo en los aprendizajes de los alumnos. Además, no cuentan con sus instrumentos de gestión o no están adecuados de acuerdo con su realidad lo que impide una buena planificación, organización, dirección y monitoreo.

Albañil (2015) manifiesta, también que el clima laboral en la I.E de Piura “Enrique López Albújar” a diferencia de los docentes, quienes se tratan con más respeto entre sí, el personal de servicio y administrativo de la institución trata a sus miembros con poco respeto, sin embargo, ante el funcionamiento de la dirección, tienen un bajo nivel de satisfacción con un 62% de un nivel bajo a muy bajo.

La Institución Educativa Alonso de Alvarado cuenta con 50 años de vida institucional, ofrece a la comunidad de la ciudad de Bagua Grande, distrito del mismo nombre, provincia de Utcubamba, región Amazonas una sólida formación en la ciencia, la tecnología y en valores siguiendo la ruta que lo traza de acuerdo al lema “LA JUVENTUD CONDUCE A LA HUMANIDAD”; para ello, cuenta con su plana docente, jerárquico y administrativo completo en su personal desde el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo, atendiendo desde su creación hasta la actualidad miles de estudiantes, que hoy ocupan importantes cargos a nivel nacional e internacional.

Asimismo, la Institución Educativa Alonso de Alvarado (2015) en su diagnóstico clima institucional considera que existen ciertas dificultades que tiene que ir superando tales como el alto porcentaje de personal docente, jerárquico y administrativo con 25 a 28 y más años de servicios nombrados; ello ha repercutido en un proceso de desactualización académica y laboral; respecto a los compromisos de gestión escolar 2015, el cuadro de presentación de resultados en función al análisis de datos de los indicadores, obtuvo que: la Gestión del clima escolar en la I.E. posee una debilidad del 15% de clima desfavorable en la relación docente a docente a padres de familia y estudiante. 20% de una relación interpersonal desfavorable entre los alumnos, debido a un manejo inadecuado de las habilidades sociales.

De todo lo anterior se deduce como problema general: ¿De qué manera la propuesta de un plan de acción mejorará las dificultades del clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande 2018? y como problemas específicos: ¿Cuál es la situación actual del clima laboral de la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande?; ¿Cuál son los principales factores que dificultan un buen clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande? Y finalmente ¿Cómo proponer un plan de acción que permita mejorar las dificultades del clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande?

La investigación evidenció como justificación de estudio, de acuerdo con Díaz (2018), en la actualidad hay una rápida evolución de valores y escasez de recursos, lo que hace más importante comprender los factores que influyen en el desempeño de los individuos en el lugar de trabajo. Según Newstron (2016), la evaluación del clima laboral en las instituciones educativas tiene como objetivo identificar fuentes de conflicto como la insatisfacción o el estrés. Estos factores contribuyen a actitudes negativas entre los empleados hacia sus instituciones. El propósito es crear un plan de acción que aborde estos temas, con el objetivo de mejorar el ambiente de trabajo general. Lo mismo se aplica a su objetivo: ayudar a las personas a perfeccionar sus habilidades de investigación para que puedan abordar mejor los problemas en el lugar de trabajo.

En la misma línea, el estudio se realizó con el objetivo de diagnosticar, definir y ofrecer un plan de acción que genere valor y contribuya así a un clima laboral adecuado.

Los objetivos fueron: Mejorar las dificultades del clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande, 2018 y los Objetivos específicos: Diagnosticar la situación actual del clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande, Determinar los principales factores que dificultan el buen clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande y Proponer un plan de acción que permita mejorar las principales dificultades del clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande.

Finalmente, la Hipótesis general fue: H1: Si se aplica la propuesta de un plan de acción en los trabajadores de la de la I.E Alonso de Alvarado Bagua Grande, se mejorará del clima laboral y H0: Si se aplica la propuesta de un plan de acción en los trabajadores de la de la I.E Alonso de Alvarado Bagua Grande, no se mejorará del clima laboral.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación presenta una serie de antecedentes que se relacionan de manera internacional y nacional con la investigación.

Maldonado (2015) en el estudio que se tituló: "Estudio sobre cómo los estilos de liderazgo de los jefes afectan la motivación de los empleados y el ambiente laboral, junto con una propuesta de plan de acción para mejorar el ambiente laboral en Importadora Alvarado Cia. LTDA", Ambato, Para lograr el título de Ingeniería Comercial en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, la que menciona que, los empleados no han tenido espacios para abordar temas motivacionales, ni de trabajo en equipo ni valores corporativos que permitan mejorar un clima laboral entre los trabajadores.

Sarmiento y Valero (2014) en el estudio que se tituló: "Creación de un programa estratégico para potenciar el ambiente laboral". Para lograr el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano en la Universidad Sergio Arboleda". El estudio encontró que las empresas que se esfuerzan por mejorar su cultura empresarial con objetivos bien definidos crean un ambiente de trabajo positivo que aumenta la moral, la productividad y la calidad de vida de los trabajadores.

Contreras (2015) en el estudio que se tituló: " Plan de mejoras para el ambiente de trabajo en una institución de educación superior", Para lograr el título de Psicóloga en Recursos Humanos en la Universidad Rafael Landívar, en cual concluye: se ha observado que los hombres en la organización no priorizan las promociones internas y muestran poco entusiasmo por brindar a sus jefes oportunidades de participar en programas de capacitación. Las empleadas perciben a sus jefes como semicríticos, ignorando opiniones, no explicando errores, y limitando la comunicación, afectando la toma de decisiones y el respeto hacia los subordinados.

Williams (2013) en el estudio que se tituló: "Análisis de ambiente de trabajo en una entidad gubernamental para evaluar el clima laboral", Para lograr el título de Maestría en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional en la Universidad Autónoma de Nuevo León, cuyas conclusiones son: de acuerdo a las áreas que fueron evaluadas donde el personal asume un nivel de insatisfacción ante el ambiente donde se desempeña, cuyos promedio se encuentran por debajo de la media con un 46%; además concluye que la motivación está muy afectada, su personal con poco interés y escasa identidad, indecisión profesional, inadecuada comunicación entre integrantes de su entidad laboral; de igual manera, el liderazgo cada vez se muestra con poca credibilidad, poco acercamiento y confianza, eso permite escasa asertividad en la explicación de los propósitos para el cumplimiento de las metas, por la no retroalimentación al personal.

Legua (2018) en el estudio que se tituló: "Plan de acción basado en la teoría de Litwin y Stringer para mejorar el ambiente laboral en PS Fraternidad Niño Jesús, ubicado en el distrito de Ate en el año 2018", Para lograr el título de licenciada en administración de negocios en la Universidad Peruana Unión, Se llega a la siguiente conclusión: según la teoría de Litwin y Stringer, la cual se basa en 9 dimensiones estructuradas, el clima organizacional juega un papel importante en la capacidad de una institución para alcanzar objetivos tanto personales como organizacionales. Esta teoría fue probada a través de una encuesta administrada en la PS Fraternidad Niño Jesús. Según los resultados, el 72,7% de los empleados siente que el ambiente es moderado y el 27,3% lo considera inadecuado. Como resultado, se ha puesto en marcha un plan para mantener el mejor clima organizacional y mejorar las áreas deficientes.

Beltrán y Palomino (2014) en el estudio que se tituló: "Plan para aumentar la satisfacción laboral en un centro educativo mediante la administración del entorno laboral" para lograr el grado académico de Magíster en Dirección de Personas en la Universidad del Pacífico, con la siguiente conclusión: Los hallazgos fueron insatisfactorios, con una puntuación promedio que oscilaba

entre 130 y 169 puntos, después de administrar la herramienta de evaluación relacionada con el trabajo y obtener el visto bueno de todos a través de grupos focales y entrevistas; sus componentes esenciales son los siguientes: condiciones de trabajo (109,8 puntos), supervisión (122/3) y participación en el trabajo (123 puntos), todos ellos perjudiciales tanto para la gestión del clima laboral como para las expectativas del personal.

Méndez (2017) en el estudio que se tituló: “Ejecución de un programa estratégico orientado a mejorar el ambiente laboral dentro de una entidad bancaria”. Para lograr el título de Ingeniero Industrial en la Universidad Nacional de Trujillo; concluye que: Se encontró que el ambiente laboral de una institución financiera se ve afectado favorablemente por la adopción de un plan de acción.

Fernández (2017) en el estudio que se tituló: “Recomendación para mejorar las condiciones laborales de la UGEL de Lambayeque, 2017”, para lograr el título de Maestro en la Universidad Cesar Vallejo, cuya conclusión es: “Para diagnosticar el clima laboral se observaron cuatro dimensiones: imagen gerencial, calidad ambiental, integración y vitalidad organizacionales. Identificamos áreas de debilidad que debían fortalecerse y áreas de fortaleza que debían ampliarse” (p.60).

Santillán (2015) en el estudio que se tituló: “Clima organizacional y nivel de satisfacción en la Municipalidad Provincial San Juan de la frontera de los Chachapoyas, Región Amazonas – 2015”, para obtener el título profesional de licenciado en Turismo y Administración en la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas; la misma que concluye: Los funcionarios del Municipio de San Juan de la Frontera de los Chachapoyas se encuentran insatisfechos con el clima organizacional actual. Es posible que los miembros del personal que aparecen a continuación en el organigrama no sientan que sus opiniones son valoradas y que su trabajo no sea apreciado debido a esto. Las decisiones se toman sin considerar los puntos de vista de la mayoría de los

colaboradores y la autoridad se concentra en manos de unos pocos elegidos (p.91).

Santillán (2016) en el estudio que se tituló: “La satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados en la Institución Educativa Cristóbal Benque de Colcamar en 2016”, Para lograr el título de Licenciado en Administración en la Universidad cesar Vallejo, concluye que: Se encontró una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento. Los resultados de la prueba revelan una correlación alta de 0,82, indicando una conexión sólida, considerada excelente según los estándares de la institución. Estos hallazgos sugieren que un entorno laboral mejorado puede influir positivamente en el desempeño de los empleados, y viceversa (p.84).

De todo lo anterior se puede indicar como bases teóricas, que la variable de estudio se base en la Teoría de las Relaciones Humanas, planteada por Retamal (2009) en respuesta a la tendencia generalizada hacia la deshumanización del trabajo que había comenzado con la introducción de procedimientos estrictos, científicos y exigentes, la investigación sobre movimientos se desarrolló en Estados Unidos en la década de 1920. Fue el psicólogo y sociólogo australiano Elton Mayo quien propuso que no basta con identificar el enfoque científico o técnico más eficaz; más bien, también hay que considerar la importancia de las interacciones humanas (p.59).

Por su parte me señala que, Muñoz y Fernandez (1989) definen como el “conjunto de aspectos psico-sociales de una institución educativa, determinado por todos aquellos elementos estructurales, propios y funcionales de la organización que contienen una peculiar cualidad condicionante, a su vez, de sus productos educativos”.

Según Chiavenato (2011), el nivel de motivación entre los miembros de una organización está fuertemente correlacionado con su clima, que se define como

la atmósfera interna entre esos miembros. Cuando hablamos del "clima" de una organización, nos referimos a sus "propiedades motivacionales", o las formas en que su distribución física y otras características alientan ciertos comportamientos entre los trabajadores. Cuando eleva la moral y satisface los requisitos individuales de los miembros, el ambiente organizacional es bueno. Cuando molestan esos requisitos, no es bueno. La verdad es que la motivación de las personas se ve afectada por el ambiente organizacional. Ambos tienen un impacto mutuo (p.50).

Respecto al Plan de acción, el Ministerio de Salud y Protección Social (MINSALUD, 1989) hace una definición respecto al Plan de Acción, mencionando que es una exposición breve de las actividades que deben realizar los integrantes de un grupo, en un tiempo determinado, usando algunos recursos para obtener nuestros objetivos, debatiendo el qué, el cómo, el cuándo, y con quién se realiza dichas acciones (Brito, 2020).

Así como el plan de acción es un trabajo de equipo, según MINSALUD (1989), es crucial reunir a otros trabajadores y miembros comunitarios, formalizar el grupo llamándolo "Comité de Planificación" o algo similar, y asegurarse de que tenga los siguientes elementos: La persona desea comprender los elementos clave para establecer sus metas: qué alcanzar (objetivo), la medida y excelencia del logro (cantidad y calidad), el plazo para lograrlo (tiempo), el lugar de realización (ubicación), las personas con las que trabajar (colaboradores) y los recursos necesarios (personal y financieros). También busca comprender cómo evaluar el progreso y determinar si ha alcanzado dichas metas (evaluación de resultados). Además, dice que para tenerlo listo, hay que descubrir las tareas grandes y luego dividir las en otras más pequeñas. Abbo (2018), Akinwale & Olusoji (2020) y Amponsah & Adu (2016) dicen que se debe utilizar una tabla de plan de acción que tenga todos los componentes.

En relación con el clima laboral también se señala de acuerdo con Aragón (2013); Bachnick et al. (2018) y Berberoglu (2018) dentro del contexto del entorno social de una organización, donde se muestran las normas de conducta, actitudes y emociones. Cuando se habla de grupos en el lugar de trabajo, es común hablar de cómo las creencias de los miembros influyen en sus acciones.

Además, plantea 5 características de cómo mejorar el clima laboral de manera positiva: Comunicación abierta y transparente que todos los miembros trabajen más allá de por un sueldo, para recibir, primero hay que dar, en forma abierta y direccional; conciliación laboral, equilibrio entre la vida personal y laboral, pensando más allá del trabajo; entrenamiento y desarrollo enfocado a desarrollar dos tipos de habilidades: duras y blandas; reconocimiento del trabajo, ya que las recompensas son un gran estímulo, reconociendo su presencia; y fuerte espíritu de equipo, reconociendo que se trabaja para algo más grande que ellos mismos (Acha & Castillo, 2018); Gonzales (2018); Haeba (2019) y Hafeez et al. (2019).

Enfoque sistémico, de acuerdo con Chiavenato (2009) manifiesta que el estudio de relaciones entre los integrantes del grupo, asimismo, en el ámbito de los recursos humanos, tanto dentro de las empresas como entre particulares, que se visualiza como un proceso muy transparente debido al contacto continuo entre ambos. Este proceso abierto se remonta en el estudio de la biología en el

sometimiento y adaptación del ser vivo en su hábitat, que posteriormente se divulgó hacia otras disciplinas de estudio: psicología, sociología y administración; de tal manera que, el desarrollo y crecimiento se inicia en la fertilización de una célula, que luego se reproduce en interacción con su medio. Las organizaciones y su gestión de recursos a menudo se ven facilitadas por esta idea de sistema, que tiene en cuenta no sólo la interacción entre fuerzas internas y externas sino también las interdependencias entre los muchos sistemas que las componen, así como el de recursos humanos, se analiza en 3

niveles: nivel de comportamiento social (macrosistema), organizacional (sistema), e individual (microsistema) (p.3).

Para Chiavenato (2020) la organización se conceptualiza durante la existencia de las personas comprende gran inmensidad de interacción con otros seres, de tal manera que, el hombre por naturaleza es un ser social e interactivo, que no vive solo, siempre en relación y convivencia con los que se rodea, pero que por sus condiciones deben ayudarse mutuamente, y así obtener sus propuestas dentro de su grupo social. Además, especifica que una organización es un conjunto o procedimiento de esfuerzos sincronizados entre dos o más individuos, que funcionan eficazmente cuando hay capacidad de discurso y se dedican a colaborar como una unidad cohesiva hacia un objetivo singular. Así mismo, menciona la práctica para apoyar al grupo simboliza en la capacidad de lograr el control sobre su propia conducta, que puede variar de persona a persona con el transcurrir del tiempo; esto se explica que dicho sistema es inestable, el aporte de cada integrante dentro de su organización cambia a medida de sus diferencias no solo individuales, sino en sistema de recompensa con que dicha organización incrementa. (p.6).

Según Chiavenato (2011), las organizaciones están formadas por individuos que trabajan juntos para lograr objetivos comunes a través de actividades organizadas. A medida que las organizaciones crecen, desarrollan sus propios propósitos distintos que pueden diferir de los objetivos de los individuos que las integran (p.16).

En su análisis de la teoría de campo de Lewin, Chiavenato (2011) afirma que la teoría garantiza que el comportamiento humano depende de dos cosas. En primer lugar, el comportamiento es producto de la interacción entre todos los elementos presentes en un contexto determinado, donde los individuos actúan de conformidad con la Gesamtsituation (Gestalt), que abarca todos los hechos y eventos que componen el entorno. La segunda cosa es que todas estas cosas

están interconectadas y pueden verse influenciadas o afectadas unas por otras; es como un campo dinámico de fuerzas. Este campo dinámico produce el llamado campo psicológico personal, un patrón estructurado de las percepciones de cada persona que gobierna cómo ve o percibe los elementos de su entorno (pp.39-40).

Al observar la teoría de los factores de Herzberg a través de la lente de Maslow, vemos que mientras Maslow postula que diferentes necesidades humanas forman la base de su teoría de la motivación, Herzberg enfatiza la importancia del entorno externo.

Hay dos componentes que, según Herzberg (como se citó en Chiavenato, 2011), determinan el impulso de un individuo hacia el trabajo: Factores higiénicos: son las cosas con las que los individuos se enfrentan en el trabajo, incluidos aspectos como el salario, los beneficios y las condiciones laborales. (tanto físicos como ambientales). interpersonales, organizacionales, políticas, laborales, gerenciales, etc. Estos factores su capacidad es reducida para intuir preponderantemente en las actitudes de los trabajadores; especialmente higiene significa prevención y profiláctico, que menciona que están destinados a prevenir insatisfacción en amenazas potenciales al equilibrio; si esto es así, entonces influyen en la conducta no mejora la satisfacción en forma gradual; los siguientes factores contribuyen al descontento de los empleados: condiciones de trabajo y salud, políticas organizativas y administrativas, relaciones supervisor-empleado, competencia técnica supervisor-empleado, compensación y beneficios, estabilidad laboral y relaciones empleado-empleado. Trabajadore (p.45).

Factores motivacionales: son los que relatan al contenido del puesto, además a las áreas y deberes, que originan un resultado de agrado permanente y mayor producción, de acuerdo con los estándares normales. El término "motivación" se utiliza para describir las emociones provocadas por la

perspectiva de lograr los objetivos profesionales, desarrollar las habilidades y recibir retroalimentación positiva sobre el trabajo. Es decir, en qué medida mejoran la felicidad depende de la solidez de los factores motivadores; si son débiles, tienen el efecto contrario; Los siguientes son ejemplos de lo que se conoce como factores de satisfacción en el lugar de trabajo: delegación de responsabilidades, autonomía en la ejecución de tareas, oportunidades de avance, utilización de habilidades, establecimiento y evaluación de objetivos, simplificación del trabajo y enriquecimiento o expansión del trabajo. de la postura, tal como la expresan Unesco et al. (2020), Lex Nova y Locke (1970), Llana (2011) y Li y Mahadevan (2019).

Clima organizacional, de acuerdo con Robbins (1999) comenta sobre el clima institucional y lo define como un ambiente constituido por instituciones y otras fuerzas de afuera que pueden intervenir en su desempeño.

Según Aragón (2013), el contexto social del lugar de trabajo es donde se manifiestan los patrones de comportamiento, emociones y actitudes que rigen la vida grupal; Este contexto también describe las opiniones que cada miembro de la unidad de trabajo aporta, lo que a su vez conduce a diferentes acciones (p.1).

Chiavenato (2019) define al clima organizacional como el ambiente interno de los integrantes, que interactúa con el grado motivacional y sus propiedades, y es favorable cuanto satisface las expectativas personales de quienes lo conforman, y desfavorable cuando se oponen a sus necesidades, en tal sentido, el clima organizacional determina el estado de motivación de los miembros, de tal manera que este último influye en el primero.

Según la teoría del clima organizacional de Likert, citada por Brunet (1999), el comportamiento de los subordinados está enteramente influenciado por las acciones de los administradores y las impresiones que tienen de la organización. En consecuencia, se puede inferir que la reacción en cuestión

está dictada por la apreciación de los trabajadores. El autor analiza tres categorías de características que dan forma a la cultura de la empresa y al entorno personal de sus empleados; entre ellos, se tienen en cuenta los siguientes: Variables causales: A este tipo de variables también se les conoce como variables independientes, y estas a su vez son las que orientan e indican el sentido de la organización, evaluándole y a la vez obteniendo resultados. Dentro de las variables encontramos la estructura de la organización tomando decisiones ante las diferentes actitudes.

Variables Intermedias: Todos estos factores (motivación, desempeño, comunicación y toma de decisiones) contribuyen al panorama general de la salud de la empresa. Estos factores son cruciales ya que conforman los procesos organizacionales en los que opera esta organización (Castaño, 2020).

Variables finales: Debido a que buscan establecer los resultados obtenidos por la organización, como la producción, las ganancias y las pérdidas, las variables causales e intermedias descritas anteriormente producen esto.

Las acciones de los miembros de la organización en el lugar de trabajo están influenciadas por estos factores. Dado que las acciones y actitudes de los miembros están determinadas por sus percepciones (es decir, por la situación misma) más que por una realidad objetiva, Likert sostiene que es más crucial centrarse en cómo la gente percibe el medio ambiente que en el clima mismo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación.

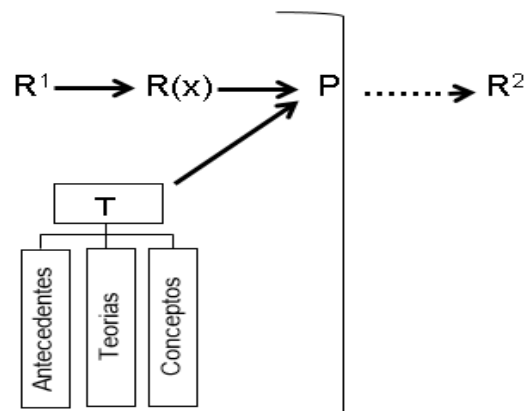
Teniendo en cuenta a Hernández Sampieri et al. (2014) dado que este estudio propone alterar la realidad para mejorarla, puede clasificarse tanto en descriptivo como proposicional. El primero describe una realidad particular a través de la lente de un fenómeno social, mientras que el segundo brinda apoyo a esa descripción a través de un marco teórico conceptual pertinente. Hay una fase facto-perceptible en una cosmovisión dialéctica que implica apreciar la realidad, y luego hay una fase conceptual-teórica que implica alterar la realidad que ya existe.

En base a Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) el diseño apropiado para la investigación es de tipo no experimental, de corte transeccional o transversal, esto incluyó recolectar datos en un solo instante de los hechos sociales mostrados en la realidad de la institución.

De acuerdo con la descripción dada anteriormente se establece el siguiente plan de estudios:

Figura 1

Diseño de investigación



Dónde:

R1 : Realidad inicial

R(x) : Muestra de la población observada

P : Es la propuesta que pretende modificar la realidad.

T : Es la fundamentación teórica de las variables identificadas

R² : Es la representación de la realidad modificada luego de la implementación de la propuesta.

3.2 Variables operacionales

Variable independiente: Plan de acción

Variable dependiente: Clima laboral

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Población.

La institución educativa en la actualidad cuenta con 71 colaboradores de los cuales están distribuidos en diferentes niveles:

Tabla 1

Población de Trabajadores en la I.E. Alonso de Alvarado.

CARGOS	PERSONAS
Director	1
Sub directores	2
Docentes	44
Administrativos	12
Cas	8
Auxiliares	4
TOTAL	71

De esta manera, en el presente estudio la población estuvo conformado por los 71 colaboradores públicos de la I.E. Alonso de Alvarado – Bagua Grande – Amazonas.

Muestra, Muestreo

Dado la magnitud del estudio, la muestra estuvo conformado por los 71 colaboradores públicos; es decir no se determinó estadísticamente la muestra debido a que la población no es muy extensa tal como explica. (Fidias, 2012, p.83).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se ha utilizado la encuesta con un cuestionario de aplicación anónima, formulado bajo escala de Likert.

Técnicas

Dado que la investigación está dentro de la clasificación de las ciencias fácticas-sociales enmarcado en un estudio de proponer un plan de acción para la mejora del clima laboral en la institución educativa Alonso de Alvarado de Bagua Grande se usó la técnica de la encuesta tal como menciona Arias (2020, p. 54). Carrasco (2014) manifiesta que la técnica de la encuesta muy usada en la investigación social por la versatilidad, sencillez, así como objetividad de los datos que se obtiene.

Instrumentos

El instrumento apropiado para la técnica de la encuesta es el cuestionario. Carrasco (2014) manifiesta que el Instrumento del cuestionario consiste en estandarizar las preguntas con anticipación para ser entregadas a las unidades de análisis.

Validez

Para verificar las siguientes partes del cuestionario de la encuesta, nos basamos en la opinión experta de tres personas:

Validez de contenido.

Validez de criterio metodológico.

Validez de intención y objetividad de Medición. Presentación y formalidad del Instrumento.

En una escala tipo Likert de 1 a 5 donde:

Tal como se detalla en la ficha de validación de instrumento, Anexo 02 del presente estudio.

Confiabilidad

El instrumento se sometió a una prueba piloto para determinar la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

3.5 Procedimientos

Elaboración de un Plan de Acción basado en la administración de recursos humanos

3.6 Método de análisis de datos

La investigación es de tipo descriptivo y propositivo, según el análisis de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach (0.942), indica que el instrumento utilizado para esta investigación presenta alta fiabilidad según como menciona (Mousalli 2015).

3.7 Aspectos éticos

Ojeda et al. (2017) implementaron los siguientes principios éticos en su investigación:

Consentimiento informado: Los participantes aceptaron ser informantes y comprendieron sus derechos y responsabilidades.

Confidencialidad: Se garantizó la seguridad y protección de la identidad de los informantes.

Observación participante: La investigación se llevó a cabo con precaución durante la recolección de datos, asumiendo la responsabilidad ética de todas las interacciones con los sujetos participantes del estudio.

IV. RESULTADOS

Análisis de las dimensiones

Tabla 2

Dimensión estructura

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	10	14	14	14
Indiferente	25	35	35	49
Favorable	36	51	51	100
TOTAL	71	100	100	

En la Tabla 2, se aprecia los hallazgos de la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión estructura, los cuales indican que, del total de 71 trabajadores tomados para la investigación, 10 indicaron que esta dimensión es desfavorable representando el 14 % del total, 25 trabajadores se mostraron indiferente a esta dimensión representado el 35 % del total y finalmente 36 trabajadores indicaron que esta dimensión es favorable representado el 51 % del total.

Tabla 3

Dimensión responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	10	14	14	14
Favorable	55	77	77	92
Muy Favorable	6	8	8	99
TOTAL	71	100	100	

En la Tabla 3, se observa los resultados de la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión “responsabilidad”, los cuales indican que, del total de 71 trabajadores tomados para la investigación, 10 trabajadores se mostraron indiferentes a esta dimensión representado el 14 % del total, 65 trabajadores indicaron que esta dimensión es favorable representando el 77 % y finalmente 6

trabajadores indicaron que esta dimensión es muy favorable representado el 8 % del total.

Tabla 4

Dimensión recompensa y Dimensión desafío

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	15	21	3	4
Indiferente	12	17	12	17
Favorable	39	55	48	68
Muy Favorable	5	7	8	11
TOTAL	71	100	71	100

En la Tabla 4, se observa los resultados de la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión “recompensa”, los cuales indican que del total de 71 trabajadores tomados para la investigación, 15 trabajadores indicaron que esta dimensión es desfavorable representando el 21 % del total, 12 trabajadores se mostraron indiferentes a esta dimensión representado el 17 % del total, 39 trabajadores indicaron que esta dimensión es favorable representando el 55 % y finalmente 5 trabajadores indicaron que esta dimensión es muy favorable representado el 7 % del total

Así mismo, en la Tabla 4, se observa los resultados de la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión “desafío”, los cuales indican que del total de 71 trabajadores tomados para la investigación, 3 trabajadores indicaron que esta dimensión es desfavorable representando el 4 % del total, 12 trabajadores se mostraron indiferente a esta dimensión representado el 17 % del total, 48 trabajadores indicaron que esta dimensión es favorable representando el 68 % y finalmente 8 trabajadores indicaron que esta dimensión es muy favorable representado el 11 % del total.

Tabla 5*Dimensión relaciones y dimensión cooperación*

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	8	11	3	4
Favorable	52	73	19	27
Muy Favorable	11	15	30	42
Favorable			19	27
TOTAL	71	100	71	100

En la Tabla 5, se aprecia los hallazgos de la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión “relaciones”, los cuales indican que, del total de 71 trabajadores tomados para la investigación, 8 trabajadores se mostraron indiferente a esta dimensión representado el 11 % del total, 52 trabajadores indicaron que esta dimensión es favorable representando el 73 % y finalmente 11 trabajadores indicaron que esta dimensión es muy favorable representado el 15 % del total.

De la misma manera, en la Tabla 5, se aprecia los hallazgos de la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión “cooperación”, los cuales indican que del total de 71 trabajadores tomados para la investigación, 3 trabajadores indicaron que esta dimensión es muy desfavorable representando el 4 % del total, 19 trabajadores indicaron que esta dimensión es desfavorable representando el 27 % del total, 30 trabajadores se mostraron indiferente a esta dimensión representado el 42 % del total, y finalmente 19 trabajadores indicaron que esta dimensión es favorable representando el 27 % del total.

Tabla 6*Dimensión estándares y la Dimensión conflicto*

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	8	11	5	7
Indiferente	37	52	21	30
Favorable	26	37	35	49
Muy Favorable			10	14
TOTAL	71	100	71	100

En la Tabla 6, se aprecia los hallazgos de la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión “estándares”, los cuales indican que, del total de 71 trabajadores tomados para la investigación, 8 trabajadores indicaron que esta dimensión es desfavorable representando el 11 % del total, 37 trabajadores se mostraron indiferente a esta dimensión representado el 52 % del total y finalmente 26 trabajadores indicaron que esta dimensión es favorable representado el 37 % del total.

En la Tabla 6, se aprecia los hallazgos de la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión “conflicto”, los cuales indican que del total de 71 trabajadores tomados para la investigación, 5 trabajadores indicaron que esta dimensión es desfavorable representando el 7 % del total, 21 trabajadores se mostraron indiferente a esta dimensión representado el 30 % del total, 35 trabajadores indicaron que esta dimensión es favorable representando el 49 % y finalmente 10 trabajadores indicaron que esta dimensión es muy favorable representado el 14 % del total.

Tabla 7
Dimensión identidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	7	10	10	10
Favorable	42	59	59	69
Muy Favorable	22	31	31	100
TOTAL	71	100	100	

En la Tabla 10, se aprecia los hallazgos de la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión “identidad”, los cuales indican que, del total de 71 trabajadores tomados para la investigación, 7 trabajadores se mostraron indiferente a esta dimensión representado el 10 % del total, 42 trabajadores indicaron que esta dimensión es favorable representando el 59 % y finalmente 22 trabajadores indicaron que esta dimensión es muy favorable representado el 31 % del total.

Tabla 8
Nivel del clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	38	54	54	54
Alto	33	46	46	100
TOTAL	71	100	100	

En la Tabla 11, se aprecia los hallazgos del nivel del clima laboral en la I.E Alonso de Alvarado- Bagua grande, 2018. Los cuales indican que, del total de 71 trabajadores, 38 indicaron que el clima laboral presenta un nivel medio, estos representan el 54 % de trabajadores. Por otro lado, 33 trabajadores indicaron que el clima laboral presenta un nivel alto, estos representan el 46 % del total de trabajadores. Estos resultados indican que el clima laboral en la I.E. Alonso de Alvarado Bagua Grande en un gran porcentaje se encuentra en un nivel medio.

V. DISCUSIÓN

La investigación titulada “Plan de acción para mejorar el clima laboral de la Institución Educativa Alonso de Alvarado de Bagua Grande, 2018”, cuyo objetivo es mejorar el clima laboral. Del cual Aragón (2013) “Se denomina ambiente de trabajo al entorno social en el que se muestran las normas de conducta, creencias y emociones que definen la vida diaria en una organización. A nivel de grupo, denota los entendimientos comunes que conducen a determinadas acciones dentro de un equipo”.

Según el primer objetivo respecto al diagnóstico del clima laboral reflejan que de los 71 trabajadores de la Institución Educativa Alonso de Alvarado 38 indicaron que el clima laboral es medio y 33 trabajadores indicaron que el clima laboral presenta un nivel alto. Tiene concordancia con Legua (2018) en la definición: “El logro de objetivos institucionales e individuales depende fundamentalmente del entorno organizacional”.

De acuerdo al segundo objetivo de determinar los factores que dificultan un buen clima laboral, se obtuvo los resultados el cual se aprecia que en la mayoría de las dimensiones presentan un clima favorable y en el factor, cooperación y estándares presenta como resultado indiferente con un 58 y 62% respectivamente, considerando que es necesario reforzar aspectos en estas dos dimensiones. El cual se contrasta con Williams (2013) en la tesis de México denominada. “Análisis para evaluar el ambiente laboral en una entidad gubernamental” cuyas conclusiones de acuerdo a las áreas evaluadas, el personal asume un nivel de insatisfacción ante el ambiente donde se desempeña, con un promedio por debajo de la media con un 46%; además, la motivación está muy afectada, su personal con poco interés y escasa identidad, indecisión profesional, inadecuada comunicación entre integrantes de su entidad laboral; de igual manera, el liderazgo cada vez se muestra con poca credibilidad, poco acercamiento y confianza, escasa asertividad en la

explicación de los propósitos para el cumplimiento de las metas, por la no retroalimentación al personal.

De manera similar, los resultados muestran que los empleados piensan que la empresa les brinda la oportunidad de crecer y alcanzar sus objetivos mientras están allí. También piensan que la empresa debería crear y ejecutar programas para motivar a los empleados, invertir en capacitación y desarrollo del personal y recompensar más el buen desempeño. Esto permitiría a la empresa cultivar el talento humano y aumentar la permanencia de los empleados. Lo anterior concuerda con los hallazgos de la investigación realizada por Santillán (2016). El estudio utilizó pruebas correlacionales para establecer un vínculo entre la felicidad laboral y el desempeño en esa institución en particular, y los resultados confirmaron la relación establecida anteriormente. muestra un grado de correlación de 0,82, situándose dentro del rango de relaciones excelentes en la escala de correlación. Por lo tanto, se puede inferir que el desempeño de los trabajadores aumentará en respuesta a mejores circunstancias laborales, y viceversa.

En cuanto al tercer objetivo, que es proponer un plan para mejorar el ambiente de trabajo, la escuela, que tiene un ambiente de trabajo promedio en general, obtuvo 58 puntos en el factor de cooperación. Esto podría significar que los empleados no se sienten motivados para trabajar duro o que sus jefes no están interesados en ayudarlos a mejorar sus habilidades, estos hallazgos están en línea con los de Fernández (2017), quien encontró que en cuatro dimensiones (imagen de la gestión, calidad ambiental, integración y vitalidad organizacional) el lugar de trabajo reveló tanto fortalezas como áreas de mejora.

Los hallazgos de este estudio están en línea con los de Maldonado (2015) y Sarmiento (2016), quienes afirman que faltan oportunidades para que los empleados discutan y resuelvan problemas relacionados con la motivación, la colaboración y los valores corporativos en el lugar de trabajo. y Valero (2014)

quienes llegan a la conclusión de que las empresas fomentan un ambiente de trabajo saludable que impulsa la productividad, el compromiso de los empleados y la calidad de vida cuando invierten en mejorar el clima organizacional con metas y objetivos bien definidos. Contrariamente a lo encontrado por Contreras (2015), se sugiere que los hombres carecen de un sistema de promoción interna y muestran poco interés en participar en cursos de capacitación. Por otro lado, las empleadas consideran crucial el semiliderazgo y creen que los jefes no apoyan su toma de decisiones ni les dan instrucciones claras, desconociendo sus opiniones. Además, la falta de comunicación permite asumir juicios emitidos por los superiores sin tener en cuenta la dignidad y los derechos de sus trabajadores, y no se revelan errores o restricciones. Esto se alinea con los hallazgos de Williams (2013), quien llegó a las siguientes conclusiones: con base en las categorías consideradas, los empleados en general se sienten insatisfechos con su ambiente de trabajo, con un 46% por debajo del promedio; también, encuentra que la motivación de los empleados es baja, les falta interés e identidad, no están seguros de su trayectoria profesional y hay falta de comunicación dentro de su unidad de trabajo. De manera similar, el liderazgo parece estar perdiendo credibilidad, enfoque y confianza, lo que dificulta explicar las metas y cómo alcanzarlas de manera agresiva porque los empleados no reciben suficiente retroalimentación.

De igual forma, los hallazgos de Legua (2018), quien llegó a la siguiente conclusión con base en la teoría de Litwin y Stringer —la cual se basa en 9 dimensiones estructuradas— y un diagnóstico previo realizado a través de una encuesta en la PS Fraternidad Niño Jesús, sustentan la hipótesis de la plata, que afirma que el clima organizacional de una institución es crucial para lograr los objetivos personales y organizacionales. Con base en los resultados se determinó que el 72.7% del personal percibe un clima moderado y el 27.3% lo ve deficiente. Como resultado se realizó una propuesta para mantener un clima organizacional óptimo y abordar los puntos deficientes. Beltrán y Palomino (2014) llegaron a la conclusión de que, luego de utilizar el instrumento de

medición del clima laboral y consultar con un grupo focal y realizar entrevistas, los factores críticos son las condiciones de trabajo (109,8 puntos), la supervisión (122/129 puntos) y la implicación en el trabajo (123 puntos), todos los cuales van en detrimento tanto de la gestión del entorno laboral como de las expectativas del personal. Los resultados globales fueron desfavorables, con puntuaciones que oscilaron entre 90 y 129 puntos. La puntuación media fue de 130/169 puntos.

En cuanto a su propia postura, discrepa en parte con lo siguiente: Méndez (2017), quien encontró que el ambiente laboral de una institución financiera se ve afectado positivamente por la implementación del plan de acción; Fernández (2017), quien identificó las fortalezas y áreas de mejora del clima laboral en cuatro dimensiones: imagen de gestión, calidad ambiental, integración organizacional y vitalidad organizacional (p.60).

Por el contrario, coincide perfectamente con lo expuesto por Santillán (2015), quien concluye que el clima organizacional en el Municipio de San Juan de la Frontera de las Chachapoyas es insatisfactorio. Es posible que los miembros del personal que aparecen a continuación en el organigrama no sientan que sus opiniones son valoradas y que su trabajo no sea apreciado debido a esto. Según Santillán (2016), quien realizó una prueba de correlación para determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en la I.E. Cristóbal Benque de Colcamar, las variables están muy relacionadas entre sí, como lo demuestra el grado de correlación de 0,82, el cual se encuentra dentro del rango de buenas relaciones en la escala de correlación. Sin embargo, las opiniones de la mayoría de los colaboradores no se consideran a la hora de tomar decisiones. Basándonos en esto, podemos decir que los empleados se desempeñarán mejor en un ambiente de trabajo mejorado y que lo contrario también es cierto (p.84).

En conjunto, lo anterior sugiere que está en perfecta armonía con la teoría basada en las Relaciones Humanas propuesta por Retamal (2009). La deshumanización del trabajo, provocada por la introducción de procedimientos estrictos, científicos y exigentes que los trabajadores debían seguir, dio lugar a la investigación del movimiento en los Estados Unidos de la década de 1920. Elton Mayo, psicólogo y sociólogo de Australia, sugirió que concentrarse únicamente en métodos científicos o tecnológicos era inadecuado; también hay que tener en cuenta las relaciones humanas (p.59). Mayo también destaca, basándose en Muñoz y Fernández (1989), que las relaciones humanas abarcan los "aspectos psicosociales dentro de una institución educativa, influenciados por todos los elementos estructurales, inherentes y funcionales de la organización, que afectan inherentemente sus resultados educativos. "Finalmente, las conclusiones de la investigación están respaldadas por lo que dice Chiavenato (2011) sobre el clima organizacional, que es el ambiente interno entre los miembros de la organización y está relacionado con cuán motivados están esos individuos.

El clima organizacional se define como las características del espacio físico de una organización que tienen el efecto de inspirar o despertar diversos tipos de motivación en sus empleados. Un ambiente de trabajo positivo es aquel que eleva la moral y satisface las necesidades individuales de los empleados. Cuando molestan esos requisitos, no es bueno. La verdad es que la motivación de las personas se ve afectada por el ambiente organizacional y viceversa. El segundo factor afecta al primero. Las limitaciones de tiempo debido a compromisos laborales, la falta de experiencia en investigación, la ausencia de asesoramiento, la escasez de recursos bibliográficos en la región y la vastedad y complejidad de Internet fueron desafíos encontrados durante el desarrollo del estudio.

VI. CONCLUSIONES

Para mejorar las dificultades del clima laboral de la institución educativa Alonso de Alvarado de la ciudad de Bagua Grande, se realizaron estudios de diagnóstico y determinación de factores más relevantes que afectan dicho clima laboral, cuyos resultados se resumen en las siguientes conclusiones:

1. El diagnóstico situacional del clima laboral de la I.E Alonso de Alvarado, se realizó mediante encuestas, información de documentos administrativos como: nóminas, plan de estudios, cuadro de distribución de horas, determinando los 71 trabajadores existentes en dicha institución.
2. Los factores que dificultan el clima laboral en la I.E Alonso de Alvarado se determinó mediante cuestionarios cuya medición se realizó apoyados a la escala de Likert, y según el proceso estadístico se concluyó que: en las dimensiones de la responsabilidad e identidad, tiene porcentajes más altos entre 80 y 82 %, respectivamente, con un nivel satisfactorio; de igual forma, los factores que necesitan una atención inmediata para la mejora del clima laboral, se encuentran en las dimensiones de estructura, recompensa, desafío, cooperación, estándares, y conflictos (según Figura N° 11). Así mismo, otros resultados del nivel del clima laboral mencionan que, del total de 71 trabajadores, 38 indicaron que el clima laboral presenta un nivel medio, representando el 54 %, y 33 trabajadores indicaron que el clima laboral presenta un nivel alto, con un 46 %; de estos resultados se deduce que el clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande en un gran porcentaje se encuentra en un nivel medio según Tabla 11 y Figura 12.
3. Se elaboró la propuesta de un plan de acción para mejorar los factores identificados que dificultan el clima laboral, con sus respectivos fundamentos teóricos y normativos, y su propia estructura formulada en su misión, visión, objetivos y sus respectivas estrategias planteadas

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades educativas institucionales, locales y regionales, sensibilizar a mantener y mejorar un buen clima laboral por ser viable, confiable y solución a problemas de esta naturaleza.

1. Se recomienda mejorar la realidad situacional manteniendo un buen clima laboral que permita la satisfacción de todos los trabajadores y así brindar un servicio educativo de calidad.
2. A la Institución educativa, director, plana jerárquica y directiva, implementar y ejecutar el presente plan de acción con talleres de capacitación, motivacional, con la finalidad de que el personal se sienta satisfecho y poder cumplir sus objetivos propuestos, mejorando en sus factores que tienen dificultades.
3. Promocionar constantemente la capacitación y aplicar el plan de acción propuesto, a fin de mantener y mejorar el clima laboral en las instituciones educativas locales y regionales lo que mejorará las relaciones interpersonales en un nivel favorable.

REFERENCIAS

- Abbo, G. (2018). Factors affecting the job performance of health workers in public health facilities of Tororo District, Uganda. [Thesis, Makerere University]. <http://makir.mak.ac.ug/handle/10570/6855>
- Acha, D. M. H., & Castillo, F. F. L. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal*, 3(8.1), 300-312.
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. [Tesis postgrado, Universidad de Piura]. Repositorio institucional up https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1
- Amponsah, K., y Adu, M. (2016). Work Pressure and Safety Behaviors among Health Workers in Ghana: The Moderating Role of Management Commitment to Safety. *Safety and Health at Work*, 7(4), 340-346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.05.001>
- Akinwale, O. E., y Olusoji, G. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71-92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- Aragón, S. (Octubre de 2013). *Modelo para evaluar el clima organizacional de innovación desde la perspectiva de grupos de trabajo*. <http://www.chi.itesm.mx/investigacion/wpcontent/uploads/2013/11/HUM12.pdf>

- Arias, G. (2020). Proyecto de tesis Guía para la elaboración. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Beltrán, E. y Palomino, M. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral. [Tesis postgrado, Universidad del Pacífico, Lima]*. Repositorio institucional up <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/BeltranEnrique2014.pdf?sequence=1>
- Bachnick, S., Ausserhofer, D., Baernholdt, M., y Simon, M. (2018). Patientcentered care, nurse work environment and implicit rationing of nursing care in Swiss acute care hospitals: A cross-sectional multi-center study. *International Journal of Nursing Studies*, 81, 98-106. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.11.007>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Brito. (2020). Organizational climate and its influence on the performance of employees in a service company. *Informacion Tecnologica*, 31(1), 141–148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. México: Editorial Trillas. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones Definición Diagnóstica y Consecuencias*. México: Trillas. https://www.sancristoballibros.com/libro/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones_48366
- Castaño. (2020). Cuerpos y mentes para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1946-1991. *História, Ciências, SaúdeManguinhos*, 27(2). <https://doi.org/10.1590/s0104-59702020000200008>
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. (Segunda ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos EIRL. https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Chiavenato (2009). *Gestión del talento humano* (3ra ed.). México: McGRAW-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). México: MC GRW HILL Education. https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion_de_recursos_humanos_9na_e.pdf
- Chiavenato (2017). *Comportamiento Organizacional*. (2da Ed.). Madrid: McGraw Hill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

- Chiavenato (2019). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*(10ªedición). México: Mc Graw Hill.
http://www.sancristoballibros.com/libro/administracion-de-recursoshumanos_73743
- Chiavenato (2020). *Gestión del talento humano*. (5°Ed.). España: McGraw-Hill.<https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento humano/9781456272098/>
- Contreras, S. (2015). *Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior*. [Tesis pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala]. Repositorio institucional url
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Contreras-Saida.pdf>
- Díaz (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Revista de La Construcción*. VI, 45–62.
- Fernández, E. (2017). *Propuesta de plan de acción para la mejora del clima laboral en la UGEL de Lambayeque, 2017*. [Tesis postgrado, Universidad César Vallejo, Chiclayo]. Repositorio institucional ucv
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8467/fernandez_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fidias (2012). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme.
http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/EI%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf

Gonzales, J. (2018). Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/malclima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/?ref=gesr>

Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. (6° Ed.). México: McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Haeba, A. (2019). Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19, 29. <https://doi.org/10.25105/ber.v19i1.5343>

Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., y Cheema, K. Ur R. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management and Education*, 17, 173- 193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>

Institución Educativa Alonso de Alvarado. (2015). *Diagnóstico de la IE "Alonso de Alvarado" respecto a los compromisos de gestión escolar – 2015*. https://www.scribd.com/document_downloads/direct/258947141?extension=pdf&ft=1539723978<=1539727588&show_pdf=true&user_id=409441702&uahk=oJ1j8hnhbxsHqhL-K1MPQgSnKmg

Llaneza, J. (2011). Ergonomía y psicccosociología aplicada.

Lawler (1971). *Pay and Organizational Effectiveness*, Nueva York. McGraw-Hill.

<https://www.worldcat.org/es/title/Pay-and-organizational-effectiveness:-a-psychological-view/oclc/122807>

Legua, A. (2018). *Propuesta para la mejora del clima organizacional según la teoría*

de Litwin y Stringer en el PS. Fraternidad Niño Jesús, distrito de Ate, 2018.

[Tesis pregrado, Universidad Peruana Unión, Ate]. Repositorio institucional

upeu.http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1370/Jennifer_T

[esis_Titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1370/Jennifer_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lex Nova. Locke, E. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical

analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 484-500.

[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90036-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90036-X)

Lideres (24 de Marzo de 2015). Estudio indica que un 56% de trabajadores, en

Ecuador, es feliz laboralmente. *Revistalideres.ec*.

<https://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html>

Litwin, G. y Stringer, H. (1998). *Organizational Climate*. Boston.

[https://www.aihr.com/blog/organizationalclimate/#:~:text=Organizational%20](https://www.aihr.com/blog/organizationalclimate/#:~:text=Organizational%20climate%20refers%20to%20an,organization%20has%20a%20unique%20cli)

[climate%20refers%20to%20an,organization%20has%20a%20unique%20cli](https://www.aihr.com/blog/organizationalclimate/#:~:text=Organizational%20climate%20refers%20to%20an,organization%20has%20a%20unique%20cli)

[mate.](https://www.aihr.com/blog/organizationalclimate/#:~:text=Organizational%20climate%20refers%20to%20an,organization%20has%20a%20unique%20cli)

Maldonado, LL. (2015). *Estudio sobre la influencia de los estilos directivos de los*

jefes en la motivación de los empleados y el clima laboral, y propuesta de un

plan de acción para el mejoramiento del clima laboral de la Empresa

Importadora Alvarado Cia. LTDA. [Tesis pregrado, Pontificia Universidad

Católica del Ecuador, Quito]. Repositorio institucional puce
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10195/Tesis%20Final.pdf>

Martin, M. y Colbs (1999). *Clima de trabajo y eficiencia de centros de docentes: relaciones causales*. España: Universidad de Alcalá.

Martin, M. y Colbs (1998). *Clima de trabajo y participación en las Organizaciones Y funcionamiento de los centros de Educación Infantil, Primaria Y Secundaria*. Universidad de Alcalá, Ministerio de Educación y Cultura, Madrid.

Méndez, P. (2017). *Implementación de un plan de acción para la mejora del clima laboral en un Banco*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo]. Repositorio institucional unitru
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9379/M%C3%89NDEZ%20PALACIOS%2c%20JOSE%20LUIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Li, Y., y Mahadevan, A. (2019). A study on the impact of organisational climate on employee performance in a Malaysian Consultancy firm. 2(1).
https://www.researchgate.net/publication/334535718_A_STUDY_ON_THE_IMPACT_OF_ORGANISATIONAL_CLIMATE_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_A_MALAYSIAN_CONSULTANCY_FIRM

Ministerio de Salud y Protección Social. (1989). *Que es un Plan de Acción*.
<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20de%20acci%C3%B3n.pdf>

- Mousalli K. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. Lima, Perú.
www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa
- Newstron (2016). Comportamiento Humano en el trabajo. (13 Ed.).México: McGraw-Hill.
https://www.academia.edu/28180858/Comportamiento_humano_en_el_trabajo_13va_Edici%C3%B3n_John_W_Newstrom_FREELIBROS_ORG
- Ojeda, Machado & Pintado. (2017). La ética en la investigación. Caracas, Venezuela. *Revista telos*. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318750010.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura[Unesco], Unicef, & Bank, W. (2020). What Have We Learnt? Overview of Findings from a Survey of Ministries of Education on National Responses to COVID-19. 1–51.
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34700>
- Pilligua, C y Arteaga, F. (2018) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (Octava ed.).México: Editorial PretinceHall.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Santillán, C. (2016). *Satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la Institución Educativa Cristobal Benque de Colcamar 2016*. [Tesis postgrado, Universidad César Vallejo, Chiclayo]. Repositorio institucional ucv
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16536/santillan_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santillán, M. (2015). *Clima organizacional y nivel de satisfacción en la Municipalidad Provincial San Juan de la frontera de los Chachapoyas, Región Amazonas – 2015*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas]. Repositorio institucional untrm <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1181/REYNA%20MARLIT%20Santillan%20Melendez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sarmiento, R. y Valero, S. (2014). *Desarrollo de un plan de acción para mejorar el clima organizacional*. [Tesis pregrado, Universidad Sergio Arboleda, Bogotá]. Repositorio institucional [usergioarboleda http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/995/Desarrollo%20de%20un%20plan%20de%20accion%20para%20mejorar%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/995/Desarrollo%20de%20un%20plan%20de%20accion%20para%20mejorar%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2017-SERVIR-PE. (2017, 24 de agosto). *Guía para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Taylor (2015). *The principles of scientific management*. Ezreads Publications, Llc. <https://www.amazon.com/-/es/Frederick-Winslow-Taylor/dp/9333378189>

Torres, E. y Zegarra, S. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú*. 5- http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682015000200001

Williams, R. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. [Tesis postgrado, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey].<http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

Zakirah, FZ y Kusuma, HE. (2021). Effect of Work Environment Factors on Willingness to Stay Level. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000670248600004>

ANEXOS

ANEXO N° 01 Operacionalización de las variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica	Instrumento
V1: Plan de Acción	Ministerio de Salud y Protección Social (MINSALUD, 1989) define que un plan de acción es una representación resumida de las actividades que deben realizarse por integrantes, en un tiempo establecido, utilizando recursos asignados para lograr un objetivo. El plan de acción es un espacio para discutir qué, cómo, cuándo y con quien se realizarán las acciones.	Soporte teórico	Validación por juicio de expertos			
		Soporte normativo				
		Estructura del modelo				
		Estrategias y actividades				
V2: Clima Laboral	Aragón (2013) define. El clima laboral es un entorno social donde se exhiben patrones de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en una organización. En un nivel de grupo se refiere a las percepciones compartidas que producen ciertos comportamientos dentro de una unidad de trabajo. (p.1)	Estructura	- Normas - Procedimientos			
		Responsabilidad	- Autonomía			
		Recompensa	- Reconocimiento			
		Desafío	- Riesgo			
		Relaciones	- Ambiente de trabajo - Relaciones sociales			
		Cooperación	- Apoyo			
		Estándares	- Normas de rendimiento			
		Conflicto	- Aceptación			
			- Solución de problemas			
Identidad	- Pertenencia					

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA I.E ALONSO DE ALVARADO BAGUA GRANDE 2018

DATOS GENERALES

- a. Institución Educativa : Alonso de Alvarado
- b. Lugar : Bagua Grande – Utcubamba
- c. Nivel : Educación Secundaria
- d. Duración : 8 semanas
- e. Director : Lic. Donald Cubas Hurtado
- f. Responsable : Br Lady Marilet Julón Irigoín

FUNDAMENTACIÓN

Cada empresa y/o institución posee características propias, acordes al contexto en el que se desarrolle o aplique, características que a la postre marcarán el rumbo que pueda tomar; estas características además se determinan por el clima laboral que existen en la misma y que la hacen distintas unas de otras; teniendo en cuenta además que las Instituciones Educativas no están exentas de esta realidad.

El clima laboral en las escuelas es un aspecto muy relevante hoy en día, más aun teniendo en cuenta que se constituye en uno de los aspectos más importantes para el avance de la Institución, ya que además involucra una serie de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan de por sí a la Institución Educativa; las mismas que repercuten directamente en el desempeño de los actores educativos.

Por otra parte, debemos citar a Albañil (2015), quien en su trabajo titulado “El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura” sostiene que:

“El clima laboral se ha venido abordando principalmente desde perspectivas administrativas o de gestión en general, sin embargo, en los últimos años se ha ido ampliando hacia el campo educativo, considerando la participación y el clima organizacional como actitudes que interactúan en una organización educativa de manera recíproca que a su vez reflejan los valores y objetivos de la vida cotidiana en la escuela, aportando significativamente a los logros educativos” (p.4).

Así también, la globalización del mundo actual, exige tanto de las personas e instituciones mayores compromisos y retos biunívocos para buscar el avance de ambos; y, es en esta realidad que la educación peruana busca mejorar paulatinamente el proceso educativo que se lleve a cabo en la escuela, buscando en todo momento la calidad educativa con visión de futuro; es por ello que la acción gerencial deberá ser llevada a cabo con mucho criterio y responsabilidad, por lo que se deberá en primer lugar elaborar un plan de acción que responda a las necesidades e intereses no sólo de la Institución Educativa sino también de los actores educativos (docentes, estudiantes, padres de familia y sociedad), para así de esta manera poder convertirse en promotores de un cambio paulatino y productivo, optimizando el tiempo, los esfuerzos y los recursos con los que cuenta para tal fin.

En este plan de acción indefectiblemente están enmarcados los trabajadores de la Institución Educativa, quienes para sentirse a gusto en el desempeño de sus labores necesitan recibir un trato digno, justo e igualitario sin miramientos de ninguna índole, para así poder crear un ambiente de respeto de los derechos, donde la comunicación asertiva fomente el intercambio de ideas de cambio, elevando las expectativas para un presente y futuro mejor, donde se trabaje coordinadamente aunando esfuerzos para asumir con responsabilidad y empoderamiento los retos de un proceso educativo de calidad con calidez.

Ahora bien, tal como afirma Jiménez (1997) citado por Fernández (2017), ningún método de cambios en una organización existe como única, no puede haber recetas ni manuales, para efectuar una mejora se debe partir del análisis de una realidad, tomando en cuenta las características y necesidades de ésta; es decir, para poder proceder a realizar los cambios esperados en la Institución, se debe hacer un diagnóstico que nos indique las falencias y los puntos fuertes donde podamos apoyarnos.

Así, para efectos de la presente investigación, vamos a tomar en cuenta a Pérez de Maldonado (2006), citado por Fernández (2017), quien toma en cuenta las siguientes dimensiones:

Imagen gerencial: referente a la percepción que tiene el trabajador/a de la conducta y la gestión de quienes dirigen la organización. Entre sus variables está la confianza en la gerencia, supervisión, competencia de jefes y supervisores, estilo de dirección y liderazgo.

Calidad del ambiente: la percepción de la organización en la medida que facilita y promueve el compromiso en las personas con su trabajo, así como de su valoración y protección. Entre sus variables tenemos: estabilidad, identificación y pertenencia, presión, valorización de la familia del trabajador y condiciones de trabajo.

Integración organizacional: es la percepción sobre la comunicación y cooperación de las áreas entre sí, para alcanzar metas y objetivos. Cuyas variables son: ambiente de cooperación, comunicación en general, comunicación interna y comunicación integral.

Vitalidad organizacional: se explica como la percepción que se tiene del trabajador/a, en cuanto al dinamismo de la empresa, para alcanzar metas, innovación en decisiones y planes, agilidad para responder a los cambios y las oportunidades de capacitación del personal.

Gestión del talento humano: otro de los enfoques que se proponen para lograr las metas con éxito y resultados de calidad es la gestión del talento humano. Una entidad o empresa logrará cambios importantes en sus resultados y desempeño de sus trabajadores/as cuando se logren cambios en sus actitudes, conocimientos y comportamientos en su quehacer laboral, es decir que debe darse una nueva mentalidad con una nueva postura organizacional propiciando un clima favorable de integración, participación, colaboración, e identificación.

ANTECEDENTES

Fernández Castañeda, E. (2017) tesis “Propuesta de plan de acción para la mejora del clima laboral en la UGEL de Lambayeque, 2017”.

Plantea que un Plan de acción de mejora de una organización será exitoso si parte de un diagnóstico real con gestión gerencial y liderazgo que estime mejorar el clima laboral con el compromiso de todo el personal, el mismo que deberá ser contrastado con un marco teórico, legal, para determinar objetivos, fines y las estrategias y actividades para revertir las problemáticas en cuanto al clima y que se desea revertir para lograr resultados de calidad.

Además, recomienda que el Plan de Acción propuesto deberá aplicarse

ya que se ha tomado un diagnóstico real, y se han planificado estrategias y actividades con un enfoque de gestión de talento humano y por procesos el mismo que debe ser asumido e incluido en la gestión gerencial a cargo en UGEL Lambayeque.

Ccorimanya Choque, M. (2017) tesis “Propuesta de Mejora del Clima Laboral en los Trabajadores de la Empresa Textil Kaiser S.A.C.”

Respecto al clima laboral en la empresa textil káiser S.A.C. el autor sostiene que los resultados evidenciaron un nivel regular, considerando un factor medianamente positivo, localizándose algunos factores que impiden alcanzar un nivel alto que se requiere y que estarían dificultando las labores de los trabajadores en general, como el compromiso de los trabajadores para desempeñarse adecuadamente en su área de trabajo.

Por ello recomienda que tanto el gerente general y la accionista deben formular, guiar, implementar y supervisar un plan de mejora del clima laboral para mejorar cada dimensión estudiada. Así como también es necesario el desarrollo; además recomienda desarrollar y fomentar talleres teórico – prácticos con la finalidad de que los trabajadores adopten nuevas ideas que les permita pensar respecto a su crecimiento personal, lo que les permitirá obtener nuevos comportamientos y actitudes frente al trabajo.

Méndez Palacios, J. (2017) tesis “Implementación de un plan de acción para la mejora del clima laboral en un banco”.

Durante el desarrollo de esta investigación se implementó un plan de acción de mejora para la gestión del Clima Laboral en función al diagnóstico realizado a partir de la encuesta del año base 2015, a través del cual se determinó que la implementación de un plan de acción de influye de manera positiva en el clima Laboral de una institución financiera.

El autor sostiene que se debe involucrar siempre a los líderes del equipo y a la totalidad de colaboradores en la gestión del Clima Laboral, desde la revisión de los resultados de la medición, el análisis de causas, así como la definición de acciones de mejora, esto debe ser un punto de partida necesario para abordar de manera adecuada la gestión de Clima Laboral.

Además, recomienda generar conciencia en los líderes de las organizaciones sobre la alta correlación entre el Clima Laboral y los resultados de su gestión, la relevancia que tiene la gestión del Clima en la percepción y valoración de la capacidad gerencial de un líder y por ende en su línea de carrera.

MARCO NORMATIVO

El marco legal que fundamenta la aplicación de la presente investigación en la jurisdicción de la Institución Educativa Alonso de Alvarado - Bagua Grande, durante el año 2018, recae en el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, de la Presidencia del Consejo de Ministros, comprendida en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.

Además, este D.S. sostiene que las deficiencias observadas en las instituciones de gestión públicas, así como la deficiente organización que poseen deben revertirse y modificarse a fin de poder alcanzar mejores resultados, sostiene además que es de suma importancia incluir y tomar en cuenta el poder fomentar un clima laboral adecuado para la consecución de los objetivos trazados, esto a través de un adecuado manejo de los recursos humanos de la Institución.

Asimismo, debemos mencionar que el Objetivo Estratégico N° 4 del Proyecto Educativo Nacional Al 2021, está referido a poder lograr una gestión descentralizada eficiente con criterios de ética dando apertura a las innovaciones tecnológicas, resaltando la importancia fortalecer capacidades institucionales orientado a conseguir mejores resultados con una articulación de coordinación intersectorial.

Ley general de educación ley N° 28044

Según el artículo 2° de la Ley General de Educación Ley N° 28044 señala que la educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad.

Según el artículo 3° de la Ley General de Educación Ley N° 28044 señala que la educación es un derecho fundamental de la persona y de la sociedad. El Estado garantiza el ejercicio del derecho a una educación integral y de calidad para todos y la universalización de la Educación Básica.

La sociedad tiene la responsabilidad de contribuir a la educación y el derecho a participar en su desarrollo.

Según el artículo 21° literal “a”, “b”, “h”, “i” de la Ley General de Educación Ley N° 28044 señala:

- Ejercer un rol normativo, promotor, compensador, concertador, articulador, garante, planificador, regulador y financiador de la educación nacional.
- Proveer y administrar servicios educativos públicos gratuitos y de calidad para garantizar el acceso universal a la Educación Básica y una oferta educativa equitativa en todo el sistema.
- Ejercer y promover un proceso permanente de supervisión y evaluación de la calidad y equidad en la educación.
- Informar y rendir cuentas, ante los usuarios y la población, respecto a la situación y el cumplimiento de los objetivos y metas de la educación.

El artículo 83 del título VI de la ley General de Educación Ley N° 28044 señala que el financiamiento de la educación comprende los recursos financieros destinados a obtener y contar con los recursos humanos, materiales, tecnológicos y servicios necesarios para satisfacer las necesidades educativas de la población, haciendo cada vez más eficiente y equitativa su distribución y utilización. Anualmente, el Estado destina no menos del 6% del Producto Bruto Interno a la educación estatal. La inversión por alumno se incrementa a precios constantes.

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

Después de haber realizado un adecuado diagnóstico del clima laboral y el contexto en el que se desarrollan las actividades educativas, administrativas y demás en la Institución Educativa Alonso de Alvarado - Bagua Grande, se procedió a elaborar un Plan de Acción basado en la administración de recursos humanos, teniendo como misión y visión la siguiente:

Misión:

Generar un excelente ambiente de trabajo en la Institución Educativa Alonso de Alvarado - Bagua Grande, promoviendo una adecuada administración de los recursos humanos, con un enfoque intercultural, con adecuadas estrategias de comunicación que viabilicen la consecución de los objetivos personales e institucionales a través del trabajo en equipo.

Visión:

Ser una Institución líder en la región, que fortalece y desarrolla las capacidades y aptitudes de todos sus integrantes a partir del desarrollo humano integral, brindando

a todos nuestros trabajadores un excelente ambiente de trabajo en el cual todos nos sintamos partes y deseosos de participar, potencializando así el talento humano.

En tal sentido, después de haber analizado la realidad de la Institución Educativa Alonso de Alvarado - Bagua Grande y haber determinado adecuadamente el clima laboral en el que se desarrollan sus diversas actividades, se han logrado identificar fortalezas al igual que debilidades, las mismas que pretendemos

fortalecer a través de una adecuada administración de los recursos humanos, los mismos que necesitan ser valorados y potenciados, brindándoles adecuados ambientes de trabajo que les ayuden a construir un adecuado ambiente biopsicosocial y por ende formar personas saludables, emocionalmente estables y con dominio de estos y manejar una adecuada comunicación y capaces de integrarse y trabajar en equipo sin olvidar el aspecto intercultural puesto que nos encontramos una realidad donde se matizan diferentes culturas y costumbres de donde son parte los trabajadores.

En tal sentido se han planteado una serie de objetivos con el único propósito de poder optimizar el desempeño de todo el personal, planificado diferentes estrategias y actividades donde la comunicación asertiva y horizontal entre todos sus integrantes será parte fundamental durante el proceso.

Asimismo, en la presente propuesta de Plan de Acción para mejorar el clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado - Bagua Grande se han establecido diferentes desafíos que nos conlleven a lograr consolidar la misión institucional, de igual manera hacerlo sostenible y se sostenga una cultura permanente de mantener un clima adecuado y propicio para el óptimo desempeño y competencia de los trabajadores en cada una de sus funciones.

OBJETIVOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO GENERAL

Aplicar el plan de acción para mejorar el clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande, 2018, para un mejor desenvolvimiento de sus labores diarias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sintetizar el plan de acción que ayude al mejoramiento de los resultados de indicadores negativos con respecto al clima laboral, de acuerdo al análisis detallado.
- Mejorar las relaciones interpersonales entre todos los trabajadores de la Institución Alonso de Alvarado.

- Crear ambientes de trabajo favorables basado en las relaciones afectivas y solidarias.
- Contribuir en el aumento de la eficacia y eficiencia para la ejecución de las actividades laborales dentro de la institución.

JUSTIFICACIÓN

La elaboración del siguiente plan de acción se justifica y se fundamenta porque en la actualidad muchas instituciones educativas carecen de liderazgo, falta de motivación, personal se siente desmotivado y el clima laboral donde se trabaja es pésimo, considerándose este factor como un elemento indispensable dentro de una organización para que pueda desarrollarse de la mejor manera dentro de una institución, tal es el caso que, debido a las falencias encontradas en algunas dimensiones de la Institución Educativa sobre el clima laboral; es por tal razón, que se elabora un plan de acción para mejorar el clima laboral, para que de esta manera el ambiente de trabajo sea más favorable y optimo contribuyendo de esta manera al desarrollo de una educación de calidad y con un equipo humano sólido

DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA

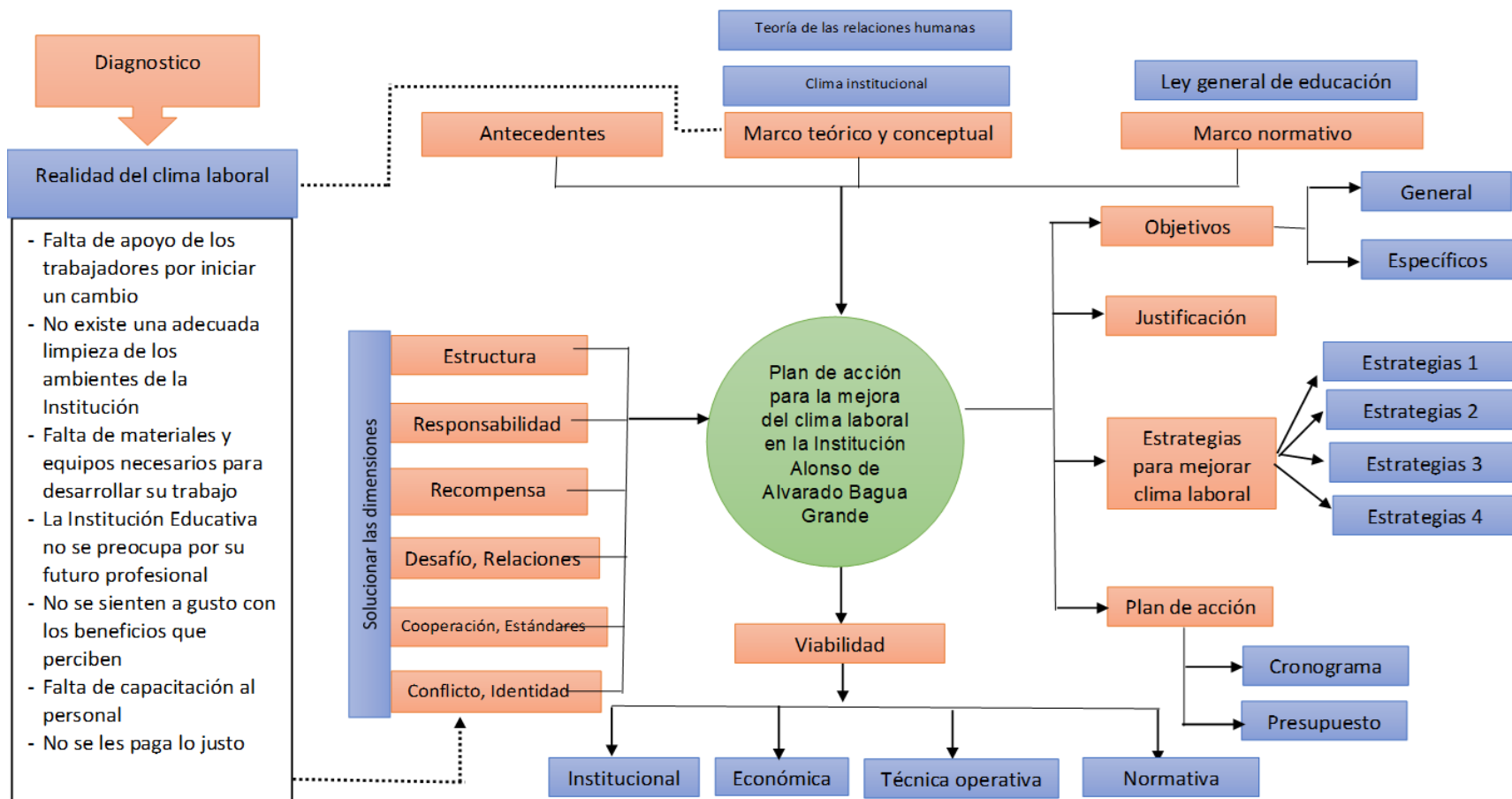
Para poder realizar la estructura del plan de acción se tuvo que realizar un diagnóstico del clima laboral mediante cuestionarios aplicados a los trabajadores de dicha Institución.

Esta etapa permitió diagnosticar el clima laboral que se vive día a día en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Distrito de Bagua Grande - Provincia de Utcubamba, 2018 en donde existen ciertas falencias que afectan al clima de la institución, falencias que se suman a la falta de dimensiones como cooperación y estándares entre directivos, y demás personal entre las que más resaltan se encuentra:

- Falta de apoyo de los trabajadores por iniciar un cambio
- No existe una adecuada limpieza de los ambientes de la Institución
- Falta de materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo

- La Institución Educativa no se preocupa por su futuro profesional
- No se sienten a gustos con los beneficios que perciben
- Falta de capacitación al personal
- Consideran que no se les paga lo justo por sus labores que realizan

Figura 2 Esquema de la propuesta del plan de acción



Fuente: elaboración propia

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL

Estrategia de gestión para mejorar el clima organizacional

La estrategia de gestión que se propone para que en la institución educativa se pueda mejorar el desarrollo del clima laboral, con el fin de que el equipo de trabajo, en general, tenga una mayor satisfacción ante el trabajo, un mayor entusiasmo y motivación para realizar sus actividades, y unas mejores relaciones interpersonales, se genera a partir de los resultados de los talleres y entrevistas que se desarrollaron con la comunidad docente. En medio de estas actividades, se identificaron las percepciones del equipo de trabajo y se pueda establecer una serie de estrategias útiles para mejorar las dimensiones y los aspectos claves que podrían favorecer a un positivo clima laboral.

Mejorar la dimensión estructura

En esta dimensión de estructura se refiere prácticamente a la percepción que tienen los trabajadores acerca de las políticas y formas de trabajo dentro de la institución. Por lo tanto, la importancia de esta dimensión se basa fundamentalmente en los procedimientos y los mecanismos para obtener respuestas ágiles ante un trámite. Y que no sean un obstáculo en la realización de las actividades diarias, más por el contrario que dichas actividades o se realicen de una manera más de manera eficiente y eficaz.

Se plantea la siguiente estrategia con la finalidad de que los trabajadores desarrollen de la mejor manera sus labores y en un tiempo oportuno, se debe dotar de todo lo necesario a los trabajadores para que ellos puedan desempeñarse de la mejor manera y desarrollar bien sus funciones.

Estrategia 1



Establecer lineamiento que sirvan de modelo para que los trabajadores conozcas a fondo las políticas de la Institución

Mejorar los instrumentos de gestión de la Institución para que los trabajadores tengan bien defino sus funciones a desarrollar dentro de la Institución

Realizar un estudio dentro de la Institución para identificar que trabajadores o cual es el trámite en el que no se desempeñan bien los trabajadores y de esta manera se obstaculiza la gestión.

Mejorar la dimensión de responsabilidad y recompensa.

Con estas dimensiones, se pretende que trabajadores logren conocer mejor sus objetivos de la Institución y tomen conciencia de la labor que les corresponde realizar, del mismo modo conozcan con mayor claridad cuáles son sus funciones y cuál es su importante aporte de ellos dentro de la institución.

La recompensa es un elemento importante para el trabajador para lo cual se proponen las estrategias.

Estrategia 2



Se Propone otorgarles a los trabajadores más destacados un reconocimiento institucional

Darle más participación en la toma de decisiones para hacerles sentir que sus aportes son valiosos para la institución.

Reconocer su trabajo del personal que realiza con mucho entusiasmo para lograr los objetivos y metas de la Institución

Todas estas estrategias planteadas permitirán que el trabajador se sienta más motivado y recompensado y de esta manera realizara mejor sus labores diarias y será un punto a favor para logras el desarrollo institucional.

Mejorar el componente desafío, relaciones, cooperación y estándares.

Dentro de estas dimensiones es muy importante recalcar que los trabajadores tomen la iniciativa a desarrollar e innovar nuevas formas de realizar sus labores diarias, ya que el trabajo que realizan va a ser muy importante para la sociedad, del mismo modo si se siente un ambiente de trabajo agradable las relaciones entre compañeros van a ser mucho más armonioso y va ser un ambiente de trabajo confortable, y dentro de las dimensiones cooperación y estándares son las dimensiones que vamos a poner más énfasis ya que en esta dimensiones de acuerdo al estudio realizado presentan un clima desfavorable, para lo cual se propone lo siguiente.



Dentro de la Institución animar a todos los trabajadores a desarrollar sus propias ideas, apoyar a que el trabajador innove a desarrollar de distintas maneras sus labores diarias.

Que exista mejores relaciones entre compañeros, para que el ambiente de trabajo sea más agradable, incentivando con celebración de onomásticos deportes de confraternidad, para fortalecer las relaciones entre compañeros

Realizar un plan para mejorar la limpieza de la institución, capacitándolos en cuidado ambiental darles las herramientas necesarias y motivarlos a que su trabajo lo realicen con dedicación y realizar buenas prácticas de limpieza.

Realizar capacitaciones con el personal, buscando alianza con otras instituciones para que se sientan motivados y hacerles sentir que la Institución si se preocupa por su futuro profesional.

Todo lo planteado ayudara a mejorar a que los trabajadores se sientan más comprometidos con la institución y realizar mejor sus labores diarias y sentirán que la institución si se preocupa por todos ellos.

Mejorar la dimensión de conflicto identidad

Para estas dimensiones se buscan estrategias que, si existen conflictos entre trabajadores, se intente que las personas puedan brindar una solución adecuada y en el tiempo oportuno y no empeore la comunicación. Asimismo, lograr que exista por parte del personal directivo, jerárquicos, administrativo y docente de la institución, una satisfacción de pertenecer a dicha institución y que se sientas orgullosos de cumplir sus metas y objetivos y que su institución sea reconocida dentro de las mejores dentro del ambiente local y nacional.



Informar a todo el personal de los logros que se está alcanzando dentro de la institución.

Realizar campañas publicitarias haciendo conocer que la institución es una de las mejores para que el personal se sienta identificado y satisfecho de pertenecer a ella.

Conformar un equipo de trabajo para solucionar los conflictos que se generan dentro de la institución, y de esta manera evitar que afecte la imagen y el prestigio de la institución.

Plan de acción

Cronograma de actividades

Actividades	Periodo											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Establecer lineamientos y políticas												
Mejorar los instrumentos de gestión												
Realizar un estudio identificando cual es lo que obstaculiza a realizar un buen tramite en la gestión.												
Otorgamiento de reconocimientos a los trabajadores												
Participación en la toma de decisiones												
Reconocimiento de los logros obtenidos												
Desarrollar e innovar sus propias ideas												
Mejorar las relaciones interpersonales												
Capacitación en cuidado ambiental												
Informar al personal de decisiones y proyectos												
Informar los logros alcanzados a través de programas publicitarios												
Conformar equipo de trabajo para solución de conflictos												

Presupuesto total

El presupuesto total para financiar las actividades es de S/ 8,000.00

El presupuesto antes indicado está sujeto a modificaciones por imprevistos que se puedan generar en desarrollo del presente plan.

Viabilidad de la propuesta

Para garantizar la viabilidad de la siguiente propuesta se define lo siguiente.

Viabilidad institucional:

La propuesta del plan de acción para la mejora del clima laboral en la I.E Alonso de Alvarado de Bagua Grande se encuentra a disposición del director de la Institución quien es el representante Legal y a la vez lidera dicha institución Educativa “Alonso de Alvarado de Bagua Grande” considerándose que dicho plan contiene todos los mecanismos y herramientas necesarias para mejorar el clima laboral.

Viabilidad económica

El recurso económico es muy importante para poner en marcha dicho plan; es decir priorizar en el presupuesto de la Institución o realizar alianzas estratégicas para obtener dichos recursos con el fin de destinar los recursos necesarios para poner en marcha el plan de acción

Viabilidad técnica operativa

La siguiente propuesta ha sido estructurada en base a un marco teórico y normativo, el cual contiene componentes esenciales para mejorar el clima laboral; para ellos se realizó un diagnóstico sobre el clima laboral de dicha institución en base a cuestionarios aplicados, lo cual permitió las diferentes dimensiones y se pudo identificar las falencias que tiene la institución. Donde se priorizo en las dimensiones de cooperación y estándares el cual presento un grado de insatisfacción más alto lo que nos llevó a proponer diferentes estrategias y propuestas y así lograr un mejor clima laboral.

Viabilidad normativa

La propuesta tiene como base las normas de educación y las normas que rigen las Instituciones Educativas a nivel local, regional y nacional

ANEXO 02 INSTRUMENTOS

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.942	38

Según el análisis de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach (0.942), indica que el instrumento utilizado para esta investigación presenta alta fiabilidad.

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E. ALONSO DE ALVARADO- BAGUA GRANDE, 2018

Instrucciones: El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre el clima Laboral de los trabajadores de la I.E Alonso de Alvarado de Bagua Grande, 2018. Marque honestamente con una (X) ya que es una fuente de información importante que nos permitirá para determinar posibles causas de problemas y buscar posibles soluciones para mejorar el clima laboral dentro de institución.

INFORMACIÓN GENERAL.

Cargo Funcional:
Materia:

Condiciones Laborales			
Nombrado		Destaque	
Contratado		Designación	
Cas			

Experiencia Laboral	
Menos de 2 años	
Entre 2 y 10 años	
Más de 10 años	

VALORES				
1	2	3	4	5
Muy Desfavorable	Desfavorable	Indiferente	Favorable	Muy Favorable

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estructura						
1	Considera usted que dentro de la institución se comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo					
2	Considera usted que la comodidad que ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.					
3	Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores					
4	Las normas vigentes facilitan el desempeño Laboral					
Dimensión 2: Responsabilidad						
5	Considera usted que existe un plan para lograr los objetivos de la Institución.					
6	Conoce usted el perfil del puesto para el cual desempeña funciones dentro de su institución					

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
7	Considera usted que dentro de la institución respaldan y deja que aprenda de sus propios errores.					
8	Usted posee responsabilidades importantes para el normal funcionamiento del área en que labora.					
Dimensión 3: Recompensa						
9	Considera usted que al momento de salir de su trabajo se siente satisfecho de lo que hecho					
10	Considera usted que en esta institución su trabajo es valorado					
11	Considera usted que cuando realiza bien su trabajo es estimulado con una felicitación					
12	Existe reconocimiento por parte de la institución para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución					
13	Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma institución al posible candidato					
Dimensión 4: Desafío						
14	El trabajo que hace es importante para el futuro del país					
15	Dentro de la Institución animan a desarrollar sus propias ideas					
16	Cree usted que dentro de la Institución les agrada que intente hacer su trabajo de distintas formas					
17	Se le exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.					
18	Considera usted que el ambiente laboral apoya la innovación					
Dimensión 5: Relaciones						
19	Existe buena relación con sus compañeros de trabajo					
20	Se siente acogido por sus compañeros de trabajo					
21	Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza					
22	Considera usted que el ambiente donde trabajo es confortable.					
Dimensión 6: Cooperación						
23	Si existiera un nuevo Plan Estratégico, estaría dispuesto a servir de manera voluntaria/o para iniciar los cambios.					
24	Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo					
25	Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo					

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
26	La institución se interesa por su futuro profesional, solicitando apoyo con diferentes instituciones para que usted pueda ser capacitado					
27	Considera usted que hay evidencias que dentro de la institución existe apoyo utilizando las ideas o propuestas para mejorar el trabajo					
Dimensión 7: Estándares						
28	Considera usted que le pagan lo justo por su trabajo					
29	Está satisfecho con los beneficios que recibe					
30	Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo					
31	Cree usted que es responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento					
Dimensión 8: Conflicto						
32	Cree usted que, en su institución de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable					
33	Creer usted que en su institución pedir sus opiniones ayudarán a tomar mejores decisiones					
34	Cree usted que dentro de la institución se busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan					
Dimensión 9: Identidad						
35	Cree usted que dentro de su Institución educativa está claramente definida su Misión y Visión					
36	Cree usted que se debe manifestar sus objetivos de la institución, de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros					
37	Se siento orgulloso de trabajar para esta institución					
38	Se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas.					

Edad	
Sexo	

ANEXO 2 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

Pimentel, 27 de noviembre del 2018

Señor:
Mg. PEDRO REMBERTO GONZALEZ VILCHEZ

Ciudad.-

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. LADY MARILET JULÓN IRIGOÍN

Firma:  _____

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de Acción para la mejora del clima laboral en la I.E Alonso de Alvarado Bagua Grande 2018.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de encuesta para determinar el Clima laboral en la I.E Alonso de Alvarado Bagua Grande 2018

III. TESISTA:

Br. Lady Marilet Julón Irigoín.

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de noviembre del 2018

Mg pedro Gonzales Vílchez

Firma



EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: PLAN DE ACCION PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA I.E ALONSO DE ALVARADO BAGUA GRANDE 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACION		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CLIMA LABORAL	ESTRUCTURA	Normas	Considera usted que dentro de la institución se comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo	✓		✓		✓		✓				
			Considera usted que la comodidad que ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		✓				
			Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores	✓		✓		✓		✓				
			Las normas vigentes facilitan el desempeño Laboral	✓		✓		✓		✓				
	Procedimientos	Considera usted que la comodidad que ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		✓					
		Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores	✓		✓		✓		✓					
	RESPONSABILIDAD TOIMA DE DECISIONES	Autonomía	Considera usted que existe un plan para lograr los objetivos de la Institución	✓		✓		✓		✓				
			Conoce usted el perfil del puesto para el cual desempeña funciones dentro de su institución	✓		✓		✓		✓				
Considera usted que dentro de la institución respaldan y deja que aprenda de sus propios errores.			✓		✓		✓		✓					
Usted posee responsabilidades importantes para el normal funcionamiento del área en que labora.			✓		✓		✓		✓					

RECOMPENZA	Reconocimiento	Considera usted que al momento de salir de su trabajo se siente satisfecho de lo que hecho	✓		✓		✓		✓			
		Considera usted que en esta institución su trabajo es valorado	✓		✓		✓		✓			
		Considera usted que cuando realiza bien su trabajo es estimulado con una felicitación	✓		✓		✓		✓			
		Existe reconocimiento por parte de la institución para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución	✓		✓		✓		✓			
		Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma institución al posible candidato	✓		✓		✓		✓			
DESAFIO	Riesgo	El trabajo que hace es importante para el futuro del país	✓		✓		✓		✓			
		Dentro de la Institución animan a desarrollar sus propias ideas	✓		✓		✓		✓			
		Cree usted que dentro de la Institución les agrada que intente hacer su trabajo de distinta formas	✓		✓		✓		✓			
		Se le exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.	✓		✓		✓		✓			
		Considera usted que el ambiente laboral apoya la innovación	✓		✓		✓		✓			
RELACIONES	Ambiente de trabajo	Considera usted que el ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		✓			
	Relaciones Sociales	Existe buena relación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓			
		Se siente acogido por sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓			
		Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza	✓		✓		✓		✓			
COOPERACION	Apoyo	Si existiera un nuevo Plan Estratégico, estaría dispuesto a servir de manera voluntaria/o para iniciar los cambios.	✓		✓		✓		✓			
		Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		✓			
		Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo	✓		✓		✓		✓			
		La institución se interesa por su futuro profesional, solicitando apoyo con diferentes instituciones para que usted pueda ser capacitado	✓		✓		✓		✓			
		Considera usted que hay evidencias que dentro de la institución existe apoyo utilizando las ideas o propuestas para mejorar el trabajo	✓		✓		✓		✓			
EST AN	Normas de Rendimiento	Considera usted que le pagan lo justo por su trabajo	✓		✓		✓		✓			
		Está satisfecho con los beneficios que recibe	✓		✓		✓		✓			

			Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo	✓		✓		✓		✓		
			Cree usted que es responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	✓		✓		✓		✓		
	CONFLICTO	Aceptación	Crear usted que en su institución pedir sus opiniones ayudarán a tomar mejores decisiones	✓		✓		✓		✓		
		Solución de Problemas	Cree usted que, en su institución de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable	✓		✓		✓		✓		
			Cree usted que dentro de la institución se busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan	✓		✓		✓		✓		
		IDENTIDAD	Pertenenencia	Cree usted que dentro de su Institución educativa está claramente definida su Misión y Visión	✓		✓		✓		✓	
	Cree usted que se debe manifestar sus objetivos de la institución, de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros			✓		✓		✓		✓		
	Se siento orgulloso de trabajar para esta institución			✓		✓		✓		✓		
	Se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas			✓		✓		✓		✓		

Grado y Nombre del Experto: Mg, PEDRO REMBERTO GONZALEZ VILCHEZ

Firma del experto

: 
33675560

EXPERTO EVALUADOR



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

Pimentel, 27 de noviembre del 2018

Señor:
Dr. Pastor Izquierdo Suárez

Ciudad.-

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. LADY MARILET JULÓN IRIGOÍN

Firma: _____

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

V. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de Acción para la mejora del clima laboral en la I.E Alonso de Alvarado Bagua Grande 2018.

VI. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de encuesta para determinar el Clima laboral en la I.E Alonso de Alvarado Bagua Grande 2018

VII. TESISISTA:

Br. Lady Marilet Julón Irigoín.

VIII. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de noviembre del 2018

Dr. Pastor Izquierdo Suarez

Firma 

EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: PLAN DE ACCION PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA I.E ALONSO DE ALVARADO BAGUA GRANDE 2018.


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACION		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CLIMA LABORAL	ESTRUCTURA	Normas	Considera usted que dentro de la institución se comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo	✓		✓		✓		✓				
			Considera usted que la comodidad que ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		✓				
			Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores	✓		✓		✓		✓				
			Las normas vigentes facilitan el desempeño Laboral	✓		✓		✓		✓				
	Procedimientos	Considera usted que la comodidad que ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		✓					
		Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores	✓		✓		✓		✓					
	RESPONSABILIDAD TOIMA DE DECISIONES	Autonomía	Considera usted que existe un plan para lograr los objetivos de la Institución	✓		✓		✓		✓				
			Conoce usted el perfil del puesto para el cual desempeña funciones dentro de su institución	✓		✓		✓		✓				
Considera usted que dentro de la institución respaldan y deja que aprenda de sus propios errores.			✓		✓		✓		✓					
Usted posee responsabilidades importantes para el normal funcionamiento del área en que labora.			✓		✓		✓		✓					

RECOMPENZA	Reconocimiento	Considera usted que al momento de salir de su trabajo se siente satisfecho de lo que hecho	✓		✓		✓		✓			
		Considera usted que en esta institución su trabajo es valorado	✓		✓		✓		✓			
		Considera usted que cuando realiza bien su trabajo es estimulado con una felicitación	✓		✓		✓		✓			
		Existe reconocimiento por parte de la institución para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución	✓		✓		✓		✓			
		Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma institución al posible candidato	✓		✓		✓		✓			
DESAFIO	Riesgo	El trabajo que hace es importante para el futuro del país	✓		✓		✓		✓			
		Dentro de la Institución animan a desarrollar sus propias ideas	✓		✓		✓		✓			
		Cree usted que dentro de la Institución les agrada que intente hacer su trabajo de distinta formas	✓		✓		✓		✓			
		Se le exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.	✓		✓		✓		✓			
		Considera usted que el ambiente laboral apoya la innovación	✓		✓		✓		✓			
RELACIONES	Ambiente de trabajo	Considera usted que el ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		✓			
	Relaciones Sociales	Existe buena relación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓			
		Se siente acogido por sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓			
		Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza	✓		✓		✓		✓			
COOPERACION	Apoyo	Si existiera un nuevo Plan Estratégico, estaría dispuesto a servir de manera voluntaria/o para iniciar los cambios.	✓		✓		✓		✓			
		Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		✓			
		Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo	✓		✓		✓		✓			
		La institución se interesa por su futuro profesional, solicitando apoyo con diferentes instituciones para que usted pueda ser capacitado	✓		✓		✓		✓			
		Considera usted que hay evidencias que dentro de la institución existe apoyo utilizando las ideas o propuestas para mejorar el trabajo	✓		✓		✓		✓			
EST AN	Normas de Rendimiento	Considera usted que le pagan lo justo por su trabajo	✓		✓		✓		✓			
		Está satisfecho con los beneficios que recibe	✓		✓		✓		✓			

			Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo	✓		✓		✓		✓				
			Cree usted que es responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	✓		✓		✓		✓				
	CONFLICTO	Aceptación	Crear usted que en su institución pedir sus opiniones ayudarán a tomar mejores decisiones	✓		✓		✓		✓				
		Solución de Problemas	Cree usted que, en su institución de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable	✓		✓		✓		✓				
				Cree usted que dentro de la institución se busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan	✓		✓		✓		✓			
	IDENTIDAD	Pertenenencia	Cree usted que dentro de su Institución educativa está claramente definida su Misión y Visión	✓		✓		✓		✓				
				Cree usted que se debe manifestar sus objetivos de la institución, de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros	✓		✓		✓		✓			
				Se siento orgulloso de trabajar para esta institución	✓		✓		✓		✓			
				Se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas	✓		✓		✓		✓			

Grado y Nombre del Experto: Dr. PASTOR IZQUIERDO SUAREZ

Firma del experto

:  _____

EXPERTO EVALUADOR



MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

Pimentel, 27 de noviembre del 2018

Señor:
Mg. MARIA MAGDALENA IZQUIERDO SUAREZ

Ciudad.-

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. LADY MARILET JULÓN IRIGOÍN

Firma: _____

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IX. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de Acción para la mejora del clima laboral en la I.E Alonso de Alvarado Bagua Grande 2018.

X. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de encuesta para determinar el Clima laboral en la I.E Alonso de Alvarado Bagua Grande 2018

XI. TESISISTA:

Br. Lady Marilet Julón Irigoín.

XII. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de noviembre del 2018

Mg Magdalena Izquierdo Suarez

Firma



EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: PLAN DE ACCION PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA I.E ALONSO DE ALVARADO BAGUA GRANDE 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACION		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CLIMA LABORAL	ESTRUCTURA	Normas	Considera usted que dentro de la institución se comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo	✓		✓		✓		✓				
			Considera usted que la comodidad que ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		✓				
			Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores	✓		✓		✓		✓				
			Las normas vigentes facilitan el desempeño Laboral	✓		✓		✓		✓				
	Procedimientos	Considera usted que la comodidad que ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		✓					
		Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores	✓		✓		✓		✓					
	RESPONSABILIDAD TOIMA DE DECISIONES	Autonomía	Considera usted que existe un plan para lograr los objetivos de la Institución	✓		✓		✓		✓				
			Conoce usted el perfil del puesto para el cual desempeña funciones dentro de su institución	✓		✓		✓		✓				
Considera usted que dentro de la institución respaldan y deja que aprenda de sus propios errores.			✓		✓		✓		✓					
Usted posee responsabilidades importantes para el normal funcionamiento del área en que labora.			✓		✓		✓		✓					

RECOMPENZA	Reconocimiento	Considera usted que al momento de salir de su trabajo se siente satisfecho de lo que hecho	✓		✓		✓		✓			
		Considera usted que en esta institución su trabajo es valorado	✓		✓		✓		✓			
		Considera usted que cuando realiza bien su trabajo es estimulado con una felicitación	✓		✓		✓		✓			
		Existe reconocimiento por parte de la institución para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución	✓		✓		✓		✓			
		Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma institución al posible candidato	✓		✓		✓		✓			
DESAFIO	Riesgo	El trabajo que hace es importante para el futuro del país	✓		✓		✓		✓			
		Dentro de la Institución animan a desarrollar sus propias ideas	✓		✓		✓		✓			
		Cree usted que dentro de la Institución les agrada que intente hacer su trabajo de distinta formas	✓		✓		✓		✓			
		Se le exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.	✓		✓		✓		✓			
		Considera usted que el ambiente laboral apoya la innovación	✓		✓		✓		✓			
RELACIONES	Ambiente de trabajo	Considera usted que el ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		✓			
	Relaciones Sociales	Existe buena relación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓			
		Se siente acogido por sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓			
		Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza	✓		✓		✓		✓			
COOPERACION	Apoyo	Si existiera un nuevo Plan Estratégico, estaría dispuesto a servir de manera voluntaria/o para iniciar los cambios.	✓		✓		✓		✓			
		Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		✓			
		Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo	✓		✓		✓		✓			
		La institución se interesa por su futuro profesional, solicitando apoyo con diferentes instituciones para que usted pueda ser capacitado	✓		✓		✓		✓			
		Considera usted que hay evidencias que dentro de la institución existe apoyo utilizando las ideas o propuestas para mejorar el trabajo	✓		✓		✓		✓			
EST AN	Normas de Rendimiento	Considera usted que le pagan lo justo por su trabajo	✓		✓		✓		✓			
		Está satisfecho con los beneficios que recibe	✓		✓		✓		✓			

			Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo	✓		✓		✓		✓			
			Cree usted que es responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	✓		✓		✓		✓			
	CONFLICTO	Aceptación	Crear usted que en su institución pedir sus opiniones ayudarán a tomar mejores decisiones	✓		✓		✓		✓			
		Solución de Problemas	Cree usted que, en su institución de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable	✓		✓		✓		✓			
				Cree usted que dentro de la institución se busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan	✓		✓		✓		✓		
	IDENTIDAD	Pertenenencia	Cree usted que dentro de su Institución educativa está claramente definida su Misión y Visión	✓		✓		✓		✓			
				Cree usted que se debe manifestar sus objetivos de la institución, de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros	✓		✓		✓		✓		
				Se siento orgulloso de trabajar para esta institución	✓		✓		✓		✓		
				Se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas	✓		✓		✓		✓		

Grado y Nombre del Experto: Mg. MAGDALENA IZQUIERDO SUAREZ

Firma del experto : 

EXPERTO EVALUADOR *MARÍA MAGDALENA IZQUIERDO SUÁREZ*

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
FICHA DE JUICIO DE EXPERTO
PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA / MODELO / PLAN / ESTRATEGIAS

Estimado Señor.
Mg. Pedro Remberto Gonzalez Vilchez

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO al Plan intitulado: "PLAN DE ACCION PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA I.E ALONSO DE ALVARADO BAGUA GRANDE 2018", cuyo autor es el Br. LADY MARILET JULON IRIGOIN En tal sentido recorro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta/Modelo/Plan).

Datos del Experto:

Nombre: Pedro Remberto González Vilchez

DNI: 33675560

Profesión: Docente

Último Grado obtenido: Maestría en didáctica de las matemáticas

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta/Modelo/Plan.			✓
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			✓
03	Pertinencia del marco legal considerado.			✓
04	Coherencia de los componentes de la Propuesta/Modelo/Plan con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			✓
05	Coherencia de los componentes de la Propuesta/Modelo/Plan con los objetivos de la investigación.			✓
06	Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta.			✓
07	Viabilidad de la implementación de la Propuesta/Modelo/Plan.			✓

Marcar con un aspa según su apreciación

Observaciones:

APRECIACION GENERAL DE A PROPUESTA / MODELO / PLAN

Luego de realizada la revisión del documento intitulado "PLAN DE ACCION PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA I.E ALONSO DE ALVARADO BAGUA GRANDE 2018" presentado por el Br. Lady Marilet Julón irigoín se otorga la siguiente calificación.

CALIFICACION DE LA PROPUESTA / MODELO / PLAN.

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		✓

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: Pedro Remberto González Vilchez

DNI: 33675560

FIRMA: 

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
FICHA DE JUICIO DE EXPERTO
PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA / MODELO / PLAN / ESTRATEGIAS

Estimado Señor.
 Dr. Pastor Izquierdo Suárez

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO al Plan intitulado: "PLAN DE ACCION PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA I.E ALONSO DE ALVARADO BAGUA GRANDE 2018", cuyo autor es el Br. LADY MARILET JULON IRIGOIN En tal sentido recorro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta/Modelo/Plan).

Datos del Experto:

Nombre: Pastor Izquierdo Suárez

DNI: 33826579

Profesión: Docente

Último Grado obtenido: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales) *	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar) **	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta/Modelo/Plan.			✓
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			✓
03	Pertinencia del marco legal considerado.			✓
04	Coherencia de los componentes de la Propuesta/Modelo/Plan con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			✓
05	Coherencia de los componentes de la Propuesta/Modelo/Plan con los objetivos de la investigación.			✓
06	Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta.			✓
07	Viabilidad de la implementación de la Propuesta/Modelo/Plan.			✓

Marcar con un aspa según su apreciación

Observaciones:

APRECIACION GENERAL DE A PROPUESTA / MODELO / PLAN

Luego de realizada la revisión del documento intitulado "PLAN DE ACCION PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA I.E ALONSO DE ALVARADO BAGUA GRANDE 2018" presentado por el Br. Lady Marilet Julón irigoín se otorga la siguiente calificación.

CALIFICACION DE LA PROPUESTA / MODELO / PLAN.

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		✓

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: Pastor Izquierdo Suárez

DNI: 33826579

FIRMA: 

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
FICHA DE JUICIO DE EXPERTO
PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA / MODELO / PLAN / ESTRATEGIAS

Estimado Señor.
Mg. Magdalena Izquierdo Suarez

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO al Plan intitulado: "PLAN DE ACCION PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA I.E ALONSO DE ALVARADO BAGUA GRANDE 2018", cuyo autor es el Br. LADY MARILET JULON IRIGOIN En tal sentido recorro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta/Modelo/Plan).

Datos del Experto:

Nombre: MARÍA MAGDALENA IZQUIERDO SUÁREZ

DNI: 33826558

Profesión: PROFESORA

Último Grado obtenido: MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales) *	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar) **	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta/Modelo/Plan.			✓
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			✓
03	Pertinencia del marco legal considerado.			✓
04	Coherencia de los componentes de la Propuesta/Modelo/Plan con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			✓
05	Coherencia de los componentes de la Propuesta/Modelo/Plan con los objetivos de la investigación.			✓
06	Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta.			✓
07	Viabilidad de la implementación de la Propuesta/Modelo/Plan.			✓

Marcar con un aspa según su apreciación
Observaciones:

APRECIACION GENERAL DE A PROPUESTA / MODELO / PLAN

Luego de realizada la revisión del documento intitulado "PLAN DE ACCION PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA I.E ALONSO DE ALVARADO BAGUA GRANDE 2018" presentado por el Br. Lady Marilet Julón irigoín se otorga la siguiente calificación.

CALIFICACION DE LA PROPUESTA / MODELO / PLAN.

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		✓

Marcar con un aspa

Nombre del Experto: *MARÍA MAGDALENA IZQUIERDO SUÁREZ*

DNI: *33826558*

FIRMA: 

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA I.E. ALONSO DE ALVARADO BAGUA GRANDE 2018” LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AUTOR: JULON IRIGOIN LADY MARILET																						
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO																
Problema general ¿De qué manera la propuesta de un plan de acción mejorará las dificultades del clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande 2018?	Objetivo general Mejorar las dificultades del clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande, 2018.	Hipótesis general: alterna H₁: Si se aplica la propuesta de un plan de acción en los trabajadores de la de la I.E Alonso de Alvarado Bagua Grande, se mejorará el clima laboral.	Variable independiente Plan de Acción.	La institución educativa en la actualidad cuenta con 71 colaboradores de los cuales están distribuidos en diferentes niveles: <table border="1"> <thead> <tr> <th>CARGOS</th> <th>PERSONAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Director</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Sub Directores</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Docentes</td> <td>44</td> </tr> <tr> <td>Administrativos</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Cas</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Auxiliares</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>71</td> </tr> </tbody> </table>	CARGOS	PERSONAS	Director	1	Sub Directores	2	Docentes	44	Administrativos	12	Cas	8	Auxiliares	4	TOTAL	71	Cuantitativo No Experimental Diseño Transversal Tipo Descriptivo o propositivo El Diseño se diagrama de la siguiente manera 	Cuestionario de Encuesta Escala de Likert
CARGOS	PERSONAS																					
Director	1																					
Sub Directores	2																					
Docentes	44																					
Administrativos	12																					
Cas	8																					
Auxiliares	4																					
TOTAL	71																					
Problemas Específicos ¿Cuál es la situación actual del clima laboral de la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande?	Objetivos Específicos Diagnosticar la situación actual del clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande.	Hipótesis nula H₀: Si se aplica la propuesta de un plan de acción en los trabajadores de la de la I.E Alonso de Alvarado Bagua Grande, no se mejorará del clima laboral.	Variable dependiente Clima Laboral	Muestra Dado la magnitud del estudio, la muestra estuvo conformado por los 71 colaboradores públicos; es decir no se determinó estadísticamente la muestra debido a que la población no es muy extensa.																		
¿Cuál son los principales factores que dificultan un buen clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande?	Determinar los principales factores que dificultan el buen clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande.																					
¿Cómo proponer un plan de acción que permita mejorar las dificultades del clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande?	Proponer un plan de acción que permita mejorar las principales dificultades del clima laboral en la Institución Educativa Alonso de Alvarado Bagua Grande.																					

ANEXO 4 AUTORIZACIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UTCUBAMBA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALONSO DE ALVARADO"
BAGUA GRANDE -UTCUBAMBA – AMAZONAS



C.M. N°0263020

"La juventud conduce a la humanidad"

El trabajo de investigación realizada por la alumna, JULON IRIGOIN LADY MARILET identificado con DNI N° 43551049, (respectivamente) estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, Yo en calidad de Sub Director de la I. E Alonso de Alvarado Bagua Grande PEDRO REMBERTO GONZALES VILCHEZ Identificado con DNI N°33675560, con domicilio en Jr. Angamos N°1389 – sector Gonchillo Bajo – Bagua Grande, autorizo que la Tesis: "Plan de acción para la mejora del clima laboral en la I. E Alonso de Alvarado Bagua Grande", Sea publicada en el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, por lo que se firmó en señal de conformidad.

Diciembre del 2018


I.E. "ALONSO DE ALVARADO"
BAGUA GRANDE

M^g Pedro R. González Vilchez
C.M. 1033675560
SUB DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, LINDON VELA MELENDEZ, Asesor del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de investigación y revisor de la tesis del/la estudiante, JULON IRIGOIN, LADY MARILET titulada: PLAN DE ACCION PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA I.E. ALONSO DE ALVARADO BAGUA GRANDE constato que la misma tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 10 de Enero del 2019



Dr. LINDON VELA MELENDEZ
DNI: 33812802

CAMPUS CHICLAYO

Carretera Pimentel km. 3.5.