



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Programa de estrategias exitosas para mejorar la atmosfera laboral
en docentes de una institución educativa Sullana, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Castillo Siancas, Yajaira Vanessa (orcid.org/0000-0001-9273-0745)

ASESORES:

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

Mg. Velez Sancarranco, Miguel Alberto (orcid.org/0000-0002-5557-2378)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico a mis padres que desde el cielo sé que están orgullosos de mi porque siempre me apoyaron y aconsejaron a lograr mis metas a mi esposo David Castillo quien siempre está a mi lado para brindarme su soporte a mis hijas Miney e Isabella que son mi motor y motivo de afrontar retos, a mi suegra María Panta quien está a mi lado para darme la fortaleza de seguir adelante y a toda mi familia quienes están orgullosas de mí.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por Darme la fortaleza de afrontar nuevos retos así mismo a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de seguir mis estudios superiores y de formarme como profesional competente, a los docentes Mg. Merino Flores, Irene y Mg. Vélez Sancarranco, Miguel Alberto por brindarnos todo su apoyo e impartir sus conocimientos y experiencias, a la Institución Educativa por abrirme la puerta para realizar mi investigación sin dificultad alguna, a las docentes de la Institución Educativa por brindar su apoyo en el trabajo realizado y a todos mis compañeros quienes han estado siempre para apoyarnos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERINO FLORES IRENE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "PROGRAMA DE ESTRATEGIAS EXITOSAS PARA MEJORAR LA ATMÓSFERA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SULLANA, 2023", cuyo autor es CASTILLO SIANCAS YAJAIRA VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 11 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO FLORES IRENE DNI: 40918909 ORCID: 0000-0003-3026-5766	Firmado electrónicamente por: IMERINOF el 11-01- 2024 17:13:35

Código documento Trilce: TRI - 0730687



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASTILLO SIANCAS YAJAIRA VANESSA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROGRAMA DE ESTRATEGIAS EXITOSAS PARA MEJORAR LA ATMÓSFERA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SULLANA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
YAJAIRA VANESSA CASTILLO SIANCAS DNI: 42312187 ORCID: 0000-0001-9273-0745	Firmado electrónicamente por: YCASTILLOSIA el 11-01-2024 10:13:17

Código documento Trilce: TRI - 0730760

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORÍCO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1 Tipo de investigación	14
3.1.2 Diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	52
Anexo 1: Operacionalización de variables	52
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	53
Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos	58
Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentimiento informado	78
Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin	80
Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumentos	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Atmosfera laboral.	22
Tabla 2 <i>Prueba de normalidad</i>	23
Tabla 3 <i>Resultados de la atmósfera laboral (AL).</i>	24
Tabla 4 <i>Significancia de la atmosfera laboral.</i>	24
Tabla 5 <i>Resultados de la dimensión comunicación.</i>	26
Tabla 6 <i>Significancia de la comunicación.</i>	26
Tabla 7 <i>Resultados de la participación.</i>	28
Tabla 8 <i>Significancia de la participación.</i>	28
Tabla 9 <i>Resultados de la motivación.</i>	30
Tabla 10 <i>Significancia de la motivación.</i>	30
Tabla 11 <i>Resultados de la confianza</i>	32
Tabla 12 <i>Significancia de la confianza.</i>	32
Tabla 13 <i>Resultados de la planificación.</i>	34
Tabla 14 <i>Significancia de la planificación.</i>	34
Tabla 15 <i>Resultados de la creatividad.</i>	36
Tabla 16 <i>Significancia de la creatividad.</i>	36

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar si un programa de estrategias exitosas mejora la atmosfera laboral en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023. Se aplico un diseño experimental de alcance preexperimental de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada. Con una muestra de 15 docentes. Con un valor (sig.=021<0,05) el programa de estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la comunicación docente. Con un valor (sig.=017<0,05) el programa de estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la participación en docente. Con un valor (sig.=013<0,05) el programa de estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la motivación en docente. Con un valor de (sig.=028<0,05) el programa estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la confianza en docentes. Con un valor de (sig.=018<0,05) el programa de estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la planificación en docentes. Con un valor de significancia (sig.=014<0,05) el programa de estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la creatividad en docentes. Se concluye que el valor (sig.=014<0,05) permite establecer que el programa de estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la atmosfera laboral en los docentes.

Palabras clave: estrategias exitosas, atmosfera laboral.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine if a program of successful strategies improves the work atmosphere in teachers of an Educational Institution Sullana, 2023. An experimental design of pre-experimental scope with a quantitative and applied approach was applied. With a sample of 15 teachers. With a value (sig.=021<0.05) the successful strategies program has significantly improved in teaching communication. With a value (sig.=017<0.05) the successful strategies program has improved significantly in teacher participation. With a value (sig.=013<0.05) the successful strategies program has improved significantly in motivation in teachers. With a value of (sig.=028<0.05) the successful strategies program has significantly improved confidence in teachers. With a value of (sig.=018<0.05) the successful strategies if it has significantly improved in teachers' planning. With a significance value (sig.=014<0.05) the successful strategies program has significantly improved in teachers' creativity. It is concluded that the value (sig. =014<0.05) allows us to establish that the successful strategies program has significantly improved the work atmosphere of teachers.

Keywords: successful strategies, work atmosphere.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (Unesco) estima que para alcanzar la educación universal en niveles de primaria y secundaria para 2030, África subsahariana requerirá de 17 millones de docentes adicionales. A pesar de esta necesidad, la profesión docente en la región es notoriamente mal remunerada, con algunos docentes enfrentando retrasos significativos en el pago de sus salarios. Además, muchos docentes inician en la profesión con una formación insuficiente y, una vez contratados, carecen del soporte y los recursos necesarios para desempeñar efectivamente sus roles, tales como herramientas, ayudas y materiales de enseñanza adecuados. Esta situación crea un ambiente laboral adverso, marcado por problemas de motivación, remuneración insatisfactoria, y cuestiones relacionadas con la calidad tanto de los profesionales de la educación como de la formación que reciben (Omikunle, 2022).

Entre 2015 y 2019, América Latina y el Caribe, 260 mil docentes, se sumaron al sistema educativo de manera proporcional al aumento de matrícula. Desde 2000 hasta 2019, la incorporación de 2.4 millones de docentes marcó un crecimiento del 30% en el sector educativo de la región. No obstante, se evidencia una tendencia decreciente en la estabilidad laboral de los docentes, acompañada de un aumento en la dedicación horaria y la concentración en una sola institución educativa. La carencia de datos comparativos regionales sobre salarios docentes obstaculiza el análisis de la valoración y las oportunidades de desarrollo profesional aunado a una desaceleración en políticas de mejora en condiciones laborales y formación de calidad (Unesco, 2022).

En Perú, el clima laboral docente está marcado por desafíos y deficiencias diarias, afectando la satisfacción laboral y la implementación de metodologías didácticas efectivas. Los educadores experimentan frustración, con problemas prevalentes en el contexto educativo peruano. Según el Ministerio de Educación (Minedu, 2020), hay 350,000 docentes, 80% en áreas urbanas y 20% en rurales (Juarez, 2022), donde la insatisfacción está ligada a salarios bajos, con una media de US\$760 mensuales, una de las más bajas de Latinoamérica (Instituto Peruano de Administración de Empresas [IPAE], 2021), infraestructuras deficientes, falta de recursos y apoyo, y limitadas oportunidades de formación. Esto genera un ambiente laboral hostil, impactando negativamente en la calidad educativa, y requiere

soluciones urgentes para mejorar las condiciones laborales docentes y, consecuentemente, la educación en el país (Bada et al., 2020).

La atmosfera laboral en el ámbito docente es un componente crucial para el desarrollo eficiente y eficaz de los procesos educativos. Es imprescindible entender que un clima laboral positivo actúa como catalizador para la optimización del rendimiento profesional de los docentes. En este sentido, un ambiente de trabajo saludable y armonioso promueve el compromiso de los educadores, su motivación y satisfacción, factores que son determinantes para el establecimiento de un entorno de aprendizaje constructivo y enriquecedor. Por tanto, investigar, entender y optimizar el clima laboral en el sector educativo es esencial.

La importancia de un clima laboral positivo en el ámbito educativo es indiscutible, ya que el desempeño, la productividad y la satisfacción de los docentes están intrínsecamente ligados a este. Sin embargo, en una Institución Educativa de Sullana, se observan numerosos desafíos que afectan el ámbito laboral. La falta de comunicación clara y eficiente entre los docentes y la administración educativa genera descontento y frustración, afectando el intercambio de información crucial para el desarrollo de actividades pedagógicas y administrativas. Asimismo, la limitada oportunidad que tienen los docentes en la participación de eventos y decisiones institucionales crea un ambiente de exclusión y falta de pertenencia, disminuyendo su sentido de responsabilidad y compromiso con los objetivos educativos. La ausencia de incentivos, reconocimientos y posibilidades de desarrollo profesional merma la motivación de los docentes, impactando negativamente en su rendimiento y en la calidad de la educación impartida. Bajo este contexto se plantea elaborar un programa de estrategias exitosas con el propósito de mejorar los espacios de trabajo para los docentes, de esta manera, se plantea la siguiente interrogante de estudio ¿Cómo un programa de estrategias exitosas mejorar la atmosfera laboral en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023?

Se basó teóricamente en la necesidad de profundizar el conocimiento en torno a las estrategias que optimizaron el clima laboral dentro del ámbito educativo. La exploración y análisis de teorías y modelos relacionados permitiendo comprender los factores y dimensiones que constituyeron el clima laboral docente, proporcionando un marco conceptual sólido para el diseño y evaluación del

programa de intervención propuesto. Por lo tanto, se sustenta en el modelo propuesto por Hernández et al. (2013) para las estrategias exitosas y Martín (2000) para la atmosfera laboral. Desde un enfoque metodológico, este estudio justifica la elección de métodos de investigación específicos que permitió evaluar la eficacia de diferentes estrategias para mejorar el clima laboral. Además, la metodología adoptada busco garantizar la validez (juicio de expertos) y la confiabilidad (prueba piloto), ofreciendo evidencia empírica robusta que respaldo las recomendaciones y conclusiones del estudio. La justificación social radico en su potencial brindando una mejor calidad de vida docente en el ámbito laboral y, por ende, una mejor calidad educativa en la institución. Un ambiente laboral saludable y armonioso no sólo favoreció el bienestar y la satisfacción de los docentes, sino que también impacto positivamente en los estudiantes y sus aprendizajes. En el ámbito práctico, esta investigación proporciono un conjunto de estrategias validadas y herramientas concretas que la institución educativa logro implementar para mejorar su atmósfera laboral. El programa de estrategias exitosas diseñado en este estudio sirvió como un recurso invaluable para los gestores educativos en su esfuerzo por crear un entorno de trabajo más ameno, inclusivo y motivador para los docentes.

El objetivo general del estudio será: Determinar si un programa de estrategias exitosas mejora la atmosfera laboral en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023. En los específicos: Determinar si un programa de estrategias exitosas mejora la comunicación en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023. Determinar si un programa de estrategias exitosas mejora la participación en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023. Determinar si un programa de estrategias exitosas mejora la motivación en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023. Determinar si un programa de estrategias exitosas mejora la confianza en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023. Determinar si un programa de estrategias exitosas mejora la planificación en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023. Determinar si un programa de estrategias exitosas mejora la creatividad en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023. Como hipótesis general: Un programa de estrategias exitosas mejora significativamente la atmosfera laboral en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023.

II. MARCO TEORÍCO

A nivel internacional, Clavijo (2023) el propósito primordial de este ensayo consiste en llevar a cabo un análisis exhaustivo de la noción de clima laboral en el contexto docente. Asimismo, se revisan varios de los estudios fundamentales que han evidenciado la correlación entre el clima laboral docente y el desempeño, la satisfacción y la calidad educativa general de los profesores. Se subraya la importancia de una serie de componentes que configuran el ambiente laboral de los profesores, como el respaldo de sus superiores, la autonomía en el desarrollo de sus tareas, la eficacia en la comunicación y la percepción de la justicia, todos los cuales influyen considerablemente en la satisfacción laboral y en la habilidad de los profesores para llevar a cabo sus obligaciones pedagógicas. Se resaltan investigaciones que sugieren que los docentes con un alto nivel de satisfacción laboral muestran un mayor compromiso y son menos propensos a experimentar el síndrome de agotamiento profesional. Además, se examina detalladamente la importancia del clima laboral docente, enfatizando su conexión con el compromiso, la motivación y la eficacia colectiva de los educadores, así como su repercusión en la asistencia continuada de los estudiantes en el entorno educativo. Se evidencia que el clima laboral docente ejerce un impacto sustancial tanto en la calidad global de la educación como en el bienestar de profesores y estudiantes.

Iñaguazo (2020) el propósito principal de esta investigación consistió en explorar la conexión existente entre la comunicación interna y la atmósfera laboral de los docentes, reconociendo la trascendental importancia de la comunicación en la eficiencia operativa de las empresas, el desempeño institucional y el avance a nivel nacional. La metodología adoptada se basó en un enfoque cuantitativo, con un análisis de carácter correlacional y un diseño no experimental, con un enfoque temporal y transversal. A lo largo del año 2018, se llevaron a cabo dos encuestas que involucraron a un grupo de 30 docentes pertenecientes a la mencionada institución educativa. Estas encuestas se enfocaron exclusivamente en dos variables cruciales: la comunicación interna y la atmósfera laboral. El primer instrumento de evaluación constaba de 34 ítems, agrupados en tres categorías que consideraban la retroalimentación, las barreras de comunicación y los patrones de comunicación. Por otro lado, el cuestionario sobre la atmósfera laboral, que constaba de 25 ítems, se dividió en cinco categorías principales que abordaban la

comunicación, el compromiso, el liderazgo y las relaciones interpersonales. De acuerdo con las conclusiones extraídas del estudio, el 30% de los participantes señalaron que la comunicación interna y el entorno laboral se manifestaban en ocasiones, mientras que un 53,3% consideró que la relación entre ambas variables se establecía casi siempre. Los resultados derivados del análisis de hipótesis en la investigación, revelaron una significación estadística que indicaba una correlación de intensidad moderada a fuerte. Se observó una correlación positiva, lo que sugiere que la satisfacción de los empleados con su entorno laboral aumenta con la fortificación de la comunicación interna ($p < 0,05$).

Casimiro et al. (2019) el propósito primordial de la investigación se centra en delinear los métodos didácticos aplicados por los académicos de una universidad en el contexto de la instrucción de la investigación científica. Utilizando como instrumento un cuestionario que consta de 24 elementos, se llevó a cabo un análisis descriptivo no experimental con corte transversal correlacional. Los resultados revelan que la enseñanza magistral representa la modalidad más comúnmente empleada por los profesores para impartir el conocimiento sobre la indagación, mientras que la guía en la investigación se presenta como el enfoque menos frecuente. Además, se infiere que la mayoría de los estudiantes percibe que los métodos metodológicos adoptados por los docentes universitarios para enseñar la investigación científica son deficientes. De acuerdo con las conclusiones derivadas, se puede demostrar que una mayoría considerable de estudiantes -61%- manifiesta que el profesorado de la institución gestiona de forma adecuada los componentes teóricos en el ámbito de la enseñanza de la investigación. Por otra parte, de los resultados se desprende que un porcentaje considerable de estudiantes, aproximadamente el 64,2%, reconoce que el enfoque de los componentes prácticos en la enseñanza de la investigación por parte de los instructores universitarios es Regular o Insuficiente.

Casimiro et al. (2019) el objetivo principal de este estudio se orientó hacia el análisis detallado de la relación que existe entre la labor de los profesores y la atmósfera laboral. Se reconoce el impacto crucial que el entorno laboral ejerce en la eficacia operativa de la institución y en el logro de sus objetivos establecidos. Se resalta la importancia fundamental del rol del profesor como transmisor de conocimientos y valores, una función que trasciende más allá de la simple

instrucción de materias específicas, abarcando su bienestar personal y su satisfacción dentro del entorno laboral, elementos que influyen directamente en su desempeño educativo. La participación en la investigación comprendió a un total de 84 profesores, quienes colaboraron de manera activa en la implementación de una encuesta diseñada para evaluar la percepción del entorno laboral. Este cuestionario abordó diversas dimensiones, incluyendo aspectos relacionados con la estructura organizativa, la dinámica de comunicación y la colaboración laboral. Este grupo de profesores constituyó la población de estudio en la investigación. Se empleó una metodología combinada que integró técnicas descriptivas y correlacionales, junto con enfoques de razonamiento tanto hipotético-deductivos como inductivo-deductivos.

A nivel nacional Lima, Díaz & Villafuerte Álvarez. (2022)El objetivo de este documento es evaluar diversos puntos de vista y resaltar estudios relacionados con el crecimiento estratégico en el sector educativo. Los procesos de la planificación participativa se utilizan en varios procedimientos de planificación de instituciones educativas. Una institución educativa puede aplicar estos pasos como un medio para establecer claramente su visión y misión. Esto se logra a través de la realización de un análisis FODA, el cual implica la evaluación, esto sugiere que para dirigir las acciones futuras de la organización es necesaria una reflexión efectiva y colaborativa. Al igual que otros procesos de toma de decisiones, este enfoque de gestión estratégica permite considerar varias opciones de actividades. Para llevar a cabo la investigación, se optó por utilizar la metodología de investigación bibliográfica y análisis documental. Este enfoque metodológico se utiliza con el propósito de llevar a cabo una revisión completa y sistemática. Se buscó información en bases de datos académicas y literatura relevante reciente. Se revisaron un total de 44 artículos y se dividieron en tres grupos principales según su relevancia para el proceso de aprendizaje: desarrollo del personal docente, planificación estratégica relacionada con el proceso de aprendizaje y gestión y calidad educativa. Uno de los principales resultados es que un plan estratégico afecta a diversas partes de la institución educativa, así como a la organización en su conjunto. La planificación estratégica debe estar en paralelo con la misión y visión de la organización.

Vergara et al. (2022) el propósito fundamental de esta revisión documental radicó en analizar de manera minuciosa la creación y difusión de trabajos de investigación relacionados con el concepto de atmosfera laboral en entidades públicas. El enfoque bibliométrico adoptado en esta investigación se enfocó en la detección de 145 publicaciones y en la determinación de las características esenciales de la producción académica proveniente de naciones latinoamericanas. Una vez detallados estos aspectos, se llevó a cabo un análisis cualitativo destinado a examinar las posturas de otros autores respecto al tema abordado. Uno de los descubrimientos destacados de este estudio fue la corroboración de que Brasil encabezó la producción científica en América Latina, con un total de 79 publicaciones. Las Ciencias Sociales se posicionan como la disciplina más destacada, contribuyendo con 58 documentos publicados en el ámbito de la investigación del entorno laboral en instituciones públicas. Los artículos de revistas representaron el 79% de toda la producción científica durante el período contemplado, consolidándose como la forma de difusión más recurrente. Concluyendo que, para el propósito de fomentar un entorno laboral propicio, se vuelve imperativo promover tanto la adquisición de competencias laborales como el progreso personal de los empleados. Por tanto, se enfatiza la importancia de un ambiente laboral adecuado que busque alcanzar una satisfacción profesional que contribuya al progreso de la organización.

Rojas (2022) el propósito de esta investigación fue evaluar qué tanto influye el liderazgo del director en la atmósfera laboral de los docentes en una escuela primaria del barrio San Sebastián en Cusco durante 2022. El enfoque adoptado fue no experimental, con un alcance descriptivo correlacional, utilizando una metodología cuantitativa de corte transversal, correspondiente al tipo de investigación fundamental. La muestra incluyó a 28 profesores del área. Se empleó una encuesta como método de recopilación de datos, utilizando un instrumento altamente confiable y validado por expertos. Los resultados inferenciales revelaron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de .754**, lo que respalda con un 95% de confianza la presencia de una conexión significativa y positiva entre los factores "liderazgo directivo" y "clima laboral" en el contexto estudiado, validando la hipótesis general planteada. Según los datos descriptivos, el 82% de los encuestados evaluó la variable "liderazgo directivo" como baja, mientras que el 79%

calificó la variable "clima escolar" de la misma manera. Por lo tanto, se concluye que el clima laboral mantiene una estrecha relación interactiva con el liderazgo del director, ya sea de manera positiva o negativa.

Chiclayo, Chicoma, (2018)El propósito de la investigación fue evaluar de qué manera las estrategias influyen de una manera significativa en el clima laboral de los profesores y trabajadores. El estudio se desarrolló siguiendo una perspectiva cuantitativa y se adhirió a un diseño preexperimental. La población de estudio incluyó a un conjunto diverso de individuos, desde directores y docentes hasta personal de apoyo como asistentes, psicólogas y personal de limpieza. Todos estos participantes recibieron atención a través de la implementación de un programa que se basó en estrategias metodológicas centradas en la colaboración y el trabajo en equipo. Los instrumentos utilizados para evaluar los resultados fueron el Test Work Environment Scale, se aplicó a los empleados y el programa de desarrollo de habilidades sociales se puso en práctica con el grupo experimental. Los resultados arrojados por el estudio y la evaluación de las hipótesis sugieren que el programa de desarrollo de habilidades sociales tuvo un efecto notorio y estadísticamente significativo en la mejora del ambiente laboral. Esto se evidenció en la significancia estadística de los valores tanto a un nivel de significancia del 0.05 como del 0.01. Esto sugiere que la ejecución del programa generó un efecto positivo y notorio en la mejora del entorno laboral de los trabajadores que formaron parte del grupo experimental en la institución educativa.

En el ámbito educativo, las estrategias exitosas se conceptualizan como un conjunto integrado y multifacético de intervenciones que, abordando diversas dimensiones del bienestar y desarrollo docente, buscando crear un ambiente de trabajo positivo, cooperativo y enriquecedor, que contribuya a su desarrollo profesional y personal y, por ende, al mejoramiento de la calidad educativa. En este sentido, encontramos las estrategias administrativas que son técnicas y métodos diseñados y aplicados para optimizar el funcionamiento y gestión de instituciones educativas con el objetivo de alcanzar resultados preestablecidos y mejorar el logro de metas específicas (Hernández et al., 2013). Estas estrategias, más que conceptos teóricos, son acciones aplicadas armoniosamente que buscan modificar o transformar situaciones, orientadas hacia la consecución de objetivos futuros trascendentes, y están centradas en la creación de valor y posiciones únicas

(Farfán & Reyes, 2017). Involucran el ajuste de procedimientos, la gestión de actividades significativas, la resolución de conflictos, la motivación, y la promoción de valores, y tienen un impacto directo en el clima organizacional, las relaciones sociales, la eficiencia y efectividad en los procesos educacionales y administrativos dentro de la institución (García et al., 2018). En este sentido, las estrategias administrativas son vitales para fortalecer el liderazgo y la gestión educativa, y son implementadas por directores y gestores educativos que buscan mejorar y optimizar la práctica docente y los resultados educativos (Valdivieso et al., 2012).

Hernández et al. (2013) dimensionan las estrategias administrativas en: La dimensión resolución de conflictos en las instituciones educativas, destaca que el reconocimiento y la comprensión del conflicto es fundamental para abordarlo de manera efectiva. En este sentido, las instituciones educativas, como espacios donde convergen diversas personalidades, opiniones y expectativas, no están exentas de conflictos. Sin embargo, es crucial abordarlos de manera constructiva, utilizando técnicas y métodos adecuados para cada situación. Al abordar los conflictos de forma proactiva y positiva, no solo se evita la escalada de tensiones y el surgimiento de violencia, sino que se crea un entorno de crecimiento personal y aprendizaje colectivo. Es decir, un conflicto adecuadamente gestionado puede ser una oportunidad para fortalecer la cohesión grupal, fomentar la empatía y mejorar la comunicación. Por ello, la formación en resolución de conflictos es esencial para docentes y administradores educativos, ya que les proporciona herramientas y habilidades para transformar los desacuerdos y tensiones en oportunidades de aprendizaje y mejora. La dimensión de promoción de valores dentro de una organización educativa se refiere a la incorporación y práctica de principios fundamentales que orientan las conductas de las personas dentro de un entorno educativo. Se trata de conceptos, creencias, y normas aprendidas y arraigadas que direccionan las acciones y la toma de decisiones diarias tanto a nivel personal como profesional. Según Blanchard y O'Connor (1997), la administración por valores no solo permite descubrir y entender nuestros propios valores, sino también aplicarlos de manera coherente en la vida cotidiana, impactando positivamente en el entorno laboral y educativo. En este contexto, la promoción de valores en la organización educativa es crucial ya que influye en la calidad de las interacciones y relaciones dentro de la comunidad educativa, facilitando la creación de un ambiente armonioso

y propicio para el aprendizaje. Los valores, por tanto, son pilares esenciales en la construcción de un ambiente educativo enriquecedor y positivo, propiciando comportamientos y actitudes constructivas y éticas.

Gorodokin, (2006) Desde una perspectiva filosófica y epistemológica, la atmósfera laboral en docentes puede ser conceptualizada como un fenómeno complejo que involucra la intersección entre la filosofía de la educación y la epistemología (Chicoma, 2018b). En el contexto de la filosofía de la educación, la atención se centra en cuestiones fundamentales relacionadas con la naturaleza misma de la enseñanza y el aprendizaje, incluyendo la exploración de propósitos educativos, valores inherentes, consideraciones éticas de la pedagogía, y la reflexión sobre la justicia en el entorno educativo (Barrón, 2015). La atmósfera laboral emerge como un factor influyente que puede afectar la capacidad de los docentes para ejercer su labor de manera ética y eficaz, planteando interrogantes sobre la autoridad del educador y la dinámica del poder en el proceso de enseñanza (Cañizales, 2015). Desde una perspectiva epistemológica, se examina cómo la atmósfera laboral impacta en la construcción y transmisión del conocimiento en el contexto educativo (Ruíz, 2016). Los docentes, siendo actores centrales en la generación y comunicación del conocimiento (Morales et al., 2022), se ven influenciados por su entorno laboral en términos de cómo acceden, crean y comparten el saber (Jiménez et al., 2012) La epistemología de la atmósfera laboral puede indagar en las interacciones entre docentes y estudiantes, así como entre colegas, y su influencia en la construcción y legitimación del conocimiento (Pinto, 2012). Además, puede explorar cómo la cultura organizacional y las políticas educativas modelan la epistemología subyacente en la práctica docente (Martínez, 2019). En conjunto, desde una perspectiva filosófica se abordan cuestiones éticas y normativas relacionadas con la atmósfera laboral de los docentes, mientras que desde la epistemología se analiza cómo esta atmósfera incide en la generación y transmisión de conocimientos en la educación (Boarini, 2014). Esta reflexión conjunta arroja luz sobre aspectos fundamentales de la educación y la epistemología en el contexto docente.

Martín (2000) refiere que, la atmosfera o clima laboral en el contexto educativo es una variable clave que influye en la capacidad de las instituciones

educativas (IE) para evolucionar y adaptarse a los desafíos cambiantes que enfrentan en la sociedad y en la educación en particular. Menciona la importancia del ambiente de trabajo dentro de las IE, destacando su papel fundamental como catalizador de diversos procesos, incluyendo la organización interna, la gestión eficaz, así como la promoción de la innovación y la adaptación al cambio.

Bajo esta óptica, surgen una serie de componentes que están estrechamente relacionados con la naturaleza de una organización que se percibe como viva y compuesta por seres humanos. Estos elementos son esenciales para el desarrollo efectivo de cualquier entidad que dependa de relaciones humanas y que requiera un orden y una estructura organizativa tanto formal como funcional para prosperar de manera positiva. Para estudiar la variable el autor considera las siguientes dimensiones: La comunicación, que se refiere al grado en que se establece el intercambio de información entre individuos y grupos dentro de la comunidad educativa. Esto incluye la transferencia de datos internos y externos, tanto entre diferentes sectores como dentro de cada sector. Además, se evalúa la velocidad y eficiencia de esta transferencia de información, así como el nivel de respeto mutuo entre los miembros de la comunidad. También se considera la aceptación de propuestas formuladas en diferentes contextos educativos y la percepción de utilidad de las normas relacionadas con la comunicación, así como la influencia de los espacios y horarios en este proceso (Martín, 2000). La participación aborda la medida en que el personal docente y otros miembros de la comunidad educativa se involucran en las actividades del centro, ya sea en órganos colegiados o grupos de trabajo. Esto incluye la promoción de la participación por parte del personal docente entre sus colegas, padres y alumnos. Se evalúa la formación de grupos tanto formales como informales y cómo estos grupos interactúan con las actividades del centro. También se analiza el trabajo en equipo, las reuniones, la formación del personal docente y la frecuencia de las reuniones, así como la coordinación interna y externa del centro (Martín, 2000). La motivación se refiere al nivel de entusiasmo y satisfacción que experimenta el personal docente en su entorno laboral. Esto incluye el grado de reconocimiento que se otorga al trabajo realizado en el centro, tanto desde dentro como desde fuera de la comunidad educativa. También se evalúa la percepción del prestigio profesional y el grado de autonomía que se brinda en el centro (Martín, 2000). La confianza

aborda el nivel de confianza que el personal docente percibe en el centro educativo, así como la sinceridad en las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa (Martín, 2000). La planificación se entiende como una técnica para reducir la incertidumbre y resolver problemas en el contexto organizativo. Se considera un conjunto de herramientas técnicas que se utilizan para la organización, con un enfoque integral y global en la gestión de la organización educativa. Esto implica aspectos como la definición del centro educativo, la organización y funcionamiento, así como la pedagogía y la didáctica (Martín, 2000). La creatividad se considera un pilar de la innovación en la organización educativa. Se refiere a la capacidad de adaptarse, aprender, desaprender y explorar nuevas posibilidades. La organización innovadora es aquella que está constantemente aprendiendo, adaptándose y promoviendo cambios para responder a las necesidades cambiantes del entorno educativo y social (Martín, 2000).

En resumen, estos elementos abordan diversos aspectos del funcionamiento y la cultura de las organizaciones educativas, y su comprensión es fundamental para mejorar la calidad de la educación y promover la innovación y el cambio en estos entornos Clavijo (2023). Refiere que, el término "clima laboral docente" se refiere a un elemento esencial que influye directamente en la calidad de la educación (Ávila, 2022). En este contexto, el artículo analiza la evolución y desarrollo del concepto de clima laboral docente y examina diversas investigaciones que han establecido su vínculo con la satisfacción laboral de los profesores, su desempeño en el aula y, en última instancia, la excelencia educativa (Coello, 2022). Se subraya que elementos como el respaldo de los superiores, la autonomía, la comunicación efectiva y la percepción de justicia dentro del entorno laboral docente ejercen un impacto significativo en el bienestar de los docentes y su capacidad para llevar a cabo sus funciones de enseñanza. Se destaca la idea de que aquellos profesores que experimentan altos niveles de satisfacción laboral están más comprometidos y son menos propensos a sufrir del síndrome de burnout (agotamiento laboral). Asimismo, el artículo profundiza en cómo el clima laboral docente influye en el proceso educativo en términos de motivación, compromiso y desempeño conjunto de los docentes, así como su influencia en la retención de estudiantes. En resumen, se enfatiza la importancia crítica del clima laboral docente tanto en la calidad de la educación como en el

bienestar de los profesores y los alumnos Escobar et al.(2019) definen el clima laboral en docentes como un componente esencial de los entornos de trabajo en las instituciones educativas, caracterizado por su naturaleza multidimensional y dinámica. En otras palabras, el clima laboral docente se refiere a las condiciones y el ambiente en el que los profesores llevan a cabo sus funciones en las organizaciones educativas (Hincapié & Orellana, 2019).Este ambiente incluye factores como las relaciones con sus superiores, la autonomía en su trabajo, la comunicación efectiva, la percepción de justicia y otros elementos que influyen en su bienestar y satisfacción laboral. Además, se sugiere que un clima laboral saludable y positivo en el ámbito educativo es esencial para que las instituciones sean capaces de aprender y afrontar los desafíos sociales y educativos que se les presentan (Nopo & Fernandez, 2018)

Calcina (2014) refiere que el clima organizacional, a veces denominado ambiente laboral o ambiente organizacional, es un concepto crucial en la gestión de recursos humanos y la administración de empresas. Se refiere al conjunto de percepciones, actitudes y sentimientos compartidos por los empleados dentro de una organización en relación con su entorno laboral(Aguirre, 2022). Este entorno no solo se refiere al espacio físico, sino también a la cultura organizativa, las políticas, las prácticas de gestión, la comunicación interna y las relaciones entre colegas y superiores (Quispe et al. 2017).Define el clima laboral en docentes como un elemento esencial en el ámbito educativo que se refiere a las percepciones, actitudes y sentimientos compartidos por los profesores dentro de una organización educativa en relación con su entorno de trabajo (Kahr, 1991). Este entorno no se limita solo al espacio físico, sino que abarca la cultura organizativa, las políticas, las prácticas de gestión, la comunicación interna y las relaciones entre colegas y superiores (Rivera et al., 2016). Por tanto, el clima laboral en docentes se refiere al ambiente general en el que trabajan los profesores en una institución educativa, y abarca factores como la satisfacción laboral, las condiciones de trabajo y otros elementos que influyen en su desempeño y bienestar en el ámbito educativo (More & Morey, 2021). La investigación se centra en comprender cómo la implementación de políticas educativas afecta este clima laboral y cómo puede mejorarse para promover la calidad de la educación y la satisfacción de los docentes (García & Ramírez, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio se alinea a un paradigma de investigación aplicada, eminentemente enfocado en la solución de desafíos pragmáticos dentro del entorno laboral docente. La esencia aplicada de esta investigación se manifestó en su objetivo de traducir teorías y conocimientos existentes en estrategias y acciones concretas, orientadas específicamente a optimizar la atmósfera laboral de los educadores. Este enfoque se diferenció por su naturaleza práctica, buscando efectos tangibles y mejoras directas en el contexto laboral de los docentes.

Además, el estudio sostuvo un carácter cuantitativo evidente. La alusión a "estrategias exitosas" implicó la utilización de indicadores cuantificables para evaluar el éxito de las intervenciones propuestas. La metodología cuantitativa, caracterizada por la recolección y análisis de datos numéricos, permitió una evaluación objetiva del impacto de las estrategias implementadas (Hernández & Mendoza, 2018). Este enfoque facilitó no sólo la comprensión de la eficacia de las intervenciones, sino también la posibilidad de generalizar los hallazgos a contextos similares, aportando así a la formulación de políticas educativas basadas en evidencia.

3.1.2 Diseño de investigación

El estudio utilizó un diseño experimental para establecer una relación causal directa entre las estrategias implementadas y los cambios en el ambiente laboral, complementado con un alcance preexperimental que, aunque ofreció menos control que los experimentos completamente aleatorizados, es práctico y ético en el contexto educativo. Su enfoque explicativo se profundizó para comprender las causas y mecanismos detrás de la efectividad de estas estrategias, y el corte longitudinal permitió observar la evolución y sostenibilidad de los efectos a lo largo del tiempo. Esta combinación metodológica proporcionó una visión completa y significativa sobre cómo mejorar de manera efectiva el entorno laboral de los docentes, siendo vital para el desarrollo de políticas y prácticas educativas futuras.

Se detalla el diseño

Grupo	Pretest	Experto	Postest
muestra	O1	Programa	O2

Dónde:

G = (Docentes), O₁= Pretest, X = (Programa), O₂= Postest

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Estrategias exitosas

Definición conceptual:

En el ámbito educativo, las estrategias exitosas se conceptualizan como un conjunto integrado y multifacético de intervenciones que, abordando diversas dimensiones del bienestar y desarrollo docente, buscando crear un ambiente de trabajo positivo, cooperativo y enriquecedor, que contribuya a su desarrollo profesional y personal y, por ende, al mejoramiento de la calidad educativa. En este sentido, encontramos las estrategias administrativas que son técnicas y métodos diseñados y aplicados para optimizar el funcionamiento y gestión de instituciones educativas con el objetivo de alcanzar resultados preestablecidos y mejorar el logro de metas específicas (Hernández et al., 2013).

Definición operacional:

"Armonía Educativa" es un programa de desarrollo profesional estructurado en 12 sesiones, orientado a fortalecer la cultura laboral en las instituciones educativas. Se caracterizo por su enfoque integral y participativo, para profundizar en las dinámicas laborales y mantener el interés de los docentes. Incorporo dinámicas grupales y técnicas de pensamiento de diseño para promover soluciones creativas a desafíos comunes en el entorno laboral. El programa contuvo talleres prácticos que enfatizaron el desarrollo de habilidades en liderazgo, comunicación y gestión emocional, permitiendo a los docentes practicar y perfeccionar estas habilidades en un entorno seguro y de apoyo. La evaluación continua y la integración de tecnologías educativas modernas facilitaron el seguimiento del progreso y

fomentaron una mejora continua. Los planes de acción personalizados y en equipo son fundamentales en "Armonía Educativa", motivando a los docentes a implementar cambios prácticos y medibles en su práctica docente. Estos planes reflejaron y concretaron los valores y objetivos del colectivo docente, promoviendo la colaboración y encapsulando las aspiraciones comunes.

Indicadores: Programa

Escala de medición: Programa

Definición conceptual de la variable dependiente: Martín (2000) refiere que, la atmosfera laboral o clima laboral en el contexto educativo es una variable clave que influye en la capacidad de las instituciones educativas (IE) para evolucionar y adaptarse a los desafíos cambiantes que enfrentan en la sociedad y en la educación en particular. Menciona la importancia del ambiente de trabajo dentro de las IE, destacando su papel fundamental como catalizador de diversos procesos, incluyendo la organización interna, la gestión eficaz, así como la promoción de la innovación y la adaptación al cambio.

Definición operacional:

Para medir la variable se ejecutó el cuestionario de atmósfera laboral estructurado en 24 preguntas en sus dimensiones Comunicación, Participación, Motivación, Confianza, Planificación, Creatividad., cuyo tiempo de aplicación fue de 10 minutos en grupo o individual.

Indicadores: Claridad en la Comunicación: Refiere a la transparencia y comprensibilidad de la información compartida dentro de una institución educativa. Es crucial verificar que todos los miembros del equipo estén debidamente informados claramente de lo que se espera de él o ella, los procedimientos y los cambios que se producen, lo que facilita una mejor organización y adaptación a los desafíos. Canales de Comunicación Efectivos: Representaron los canales utilizados para la difusión de información dentro de la organización. Canales efectivos aseguraron que la información fluya de manera eficiente y llegue a todos los interesados, lo que es crucial para un manejo competente y una pronta respuesta a situaciones cambiantes. Inclusión en la Toma de Decisiones: Implico la participación activa de los docentes y otros integrantes del personal en los procedimientos de decisión. Fomento un sentido de pertenencia y compromiso, y

fundamental para promover la innovación y adaptarse al cambio. Oportunidades de Contribución: Se refirió a la posibilidad que tienen los individuos de aportar ideas y soluciones. Estas oportunidades lograron mejorar la organización interna y fomentar un ambiente de innovación. Reconocimiento del Trabajo: Es el aprecio y valoración de los esfuerzos y logros del personal. Un reconocimiento adecuado pudo aumentar la motivación y el compromiso, contribuyendo a una atmósfera laboral positiva. Incentivos para el Desempeño: Son estímulos o recompensas dados en respuesta al rendimiento sobresaliente. Estos incentivos pudieron aumentar la motivación y la productividad, alentando la eficiencia y la calidad en el trabajo. Confianza en la Dirección: Refiere a la fe y seguridad que el personal tuvo en sus líderes. Una dirección confiable fue crucial para la gestión eficaz y la adaptación exitosa a nuevos desafíos. Seguridad en el Ambiente Laboral: Implico un entorno de trabajo donde los empleados se sintieran física y emocionalmente seguros. Fundamental para una operación eficaz y poder mantener un alto nivel de bienestar entre el personal. Claridad en Objetivos y Metas: Consistió en tener objetivos claramente definidos y entendidos por todos. Esto fue esencial para la organización interna eficaz y orientar el trabajo hacia metas comunes. Eficiencia en la Organización del Trabajo: Se relaciona con la forma en que se estructuran y ejecutan las tareas y responsabilidades. Una organización eficiente del trabajo facilito la gestión eficaz y la adaptación a los cambios. Fomento de la Innovación: Es el estímulo hacia nuevas ideas y métodos. Promover la innovación es clave para adaptarse a los desafíos cambiantes en la educación. Apoyo a la Experimentación: Se refirió a alentar y facilitar la prueba de nuevos enfoques y técnicas en el entorno educativo. El apoyo a la experimentación es vital para la adaptación y el crecimiento en un entorno educativo en constante cambio.

Escala de medición: ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población y muestra

La población muestral empleo 15 docentes, los cuales fueron conformados por 10 mujeres y 5 varones.

Criterios de inclusión:

Seleccionar docentes con diversos años de experiencia, obteniendo una visión amplia de cómo el clima laboral afecta a los educadores en diferentes etapas de su carrera. Incluir docentes de varias disciplinas y niveles educativos asegurando una representación amplia de la profesión. Se eligieron docentes que estuvieron dispuestos a comprometerse con la duración completa del programa, incluyendo todas las sesiones y actividades requeridas. Se Priorizaron a aquellos docentes que demostraron un interés activo en su desarrollo profesional y en mejorar el clima laboral. Se Incluyeron a docentes que tuvieron habilidades de trabajo en equipo y que participaron activamente en discusiones y actividades grupales.

Criterios de exclusión:

Se excluyeron a los docentes que no lograron comprometerse con la totalidad del programa debido a restricciones de tiempo u otros compromisos. No se seleccionaron a aquellos que no mostraron interés o motivación hacia el tema del clima laboral o el desarrollo profesional. No participaron docentes en las sesiones que físicamente no estaban activos, en caso de que el programa requiera presencia física. Se excluyeron a aquellos que tuvieron conflictos de intereses y que afectaron a la objetividad y eficacia del programa. No participaron docentes que hubieran tenido historial de comportamiento disruptivo o negativo en el ámbito profesional, ya que esto podría afectar la dinámica del grupo.

3.3.2 Muestreo

El uso de muestreo no probabilístico se eligió por su capacidad para seleccionar de manera específica a los participantes. Esta metodología facilitó la inclusión de una diversidad de docentes, aportando una gama de experiencias y perspectivas valiosas. Además, es más práctico y manejable en términos de recursos y tiempo, y se adecuó a la necesidad del programa de obtener datos cualitativos profundos, en lugar de buscar una generalización estadística a toda la población docente.

3.3.3 Unidad de análisis

El estudio se centró en los docentes. Se investigó cómo cada educador, en su singularidad, internalizó y puso en práctica los conocimientos y estrategias ofrecidas por el programa en su ambiente laboral. La evolución de cada docente respecto a su percepción del clima laboral, su bienestar emocional y profesional, es el eje principal del estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica de la encuesta se aplicó como un método de recolección de datos cuantitativos y cualitativos. Esta técnica implicó el uso de cuestionarios estructurados diseñados para obtener información específica sobre las percepciones, actitudes y experiencias de los docentes respecto a su entorno laboral. Las encuestas se distribuyeron entre una muestra representativa de docentes, permitiendo así la recolección de datos sistemáticos y comparables (Ñaupas et al., 2018). Esta metodología fue esencial para medir la efectividad de las tácticas aplicadas en el programa, identificando áreas de mejora y comprender mejor los factores que contribuyeron a un ambiente laboral positivo en el sector educativo.

Instrumento

El cuestionario de atmósfera laboral fue el instrumento a través del cual se captaron los datos. Este cuestionario estuvo compuesto de ítems que exploraron diversas facetas de la atmósfera laboral. Durante la fase de validación del Cuestionario de Atmósfera Laboral, inicialmente se involucró a un panel de expertos en el área para evaluar el contenido del cuestionario. Este paso verificó que las preguntas sean pertinentes y adecuadas para medir aspectos relevantes de la atmósfera laboral. Posteriormente, se empleó la V de Aiken alcanzando un valor de 0,98, una herramienta estadística, para cuantificar de acuerdo a la valoración de los expertos sobre cada ítem del cuestionario. Un valor alto en la V de Aiken lo que indicó un consenso fuerte entre los expertos, reforzando la validez del contenido.

Para evaluar la confiabilidad del cuestionario, se realizó una prueba piloto, administrando una muestra pequeña pero representativa. La consistencia de las respuestas obtenidas se analizó, comúnmente utilizando el coeficiente alfa de Cronbach alcanzando un nivel de 0,850. Este coeficiente mide la homogeneidad de

los ítems, proporcionando una estimación de la confiabilidad interna del cuestionario. Un valor alto en el alfa de Cronbach sugirió que el cuestionario es confiable y que los ítems estuvieron consistentemente midiendo el mismo constructo. En conjunto, estos procesos garantizaron que el Cuestionario de Atmósfera Laboral fuera válido y confiable para su uso en la investigación.

El programa "Armonía Educativa: Doce Pasos hacia un Clima Laboral Enriquecedor" se basó en 12 sesiones diseñadas para fortalecer diversos aspectos clave en el ambiente laboral de los docentes. Estas incluyeron el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la cultura de apoyo mutuo, esenciales para un entorno colaborativo; el desarrollo de habilidades de resolución de conflictos alineadas con valores éticos institucionales; la implementación de prácticas de liderazgo participativo y gestión emocional para mejorar la dinámica laboral; la creación de estrategias para la adopción y promoción de valores institucionales en las interacciones diarias; y, por último, la evaluación y aseguramiento de la sostenibilidad de las mejoras en el clima laboral.

3.5 Procedimientos

En la investigación se adoptó un procedimiento meticuloso para la adquisición de las autorizaciones necesarias. Este procedimiento presentó la redacción y presentación de documentación oficial ante las entidades correspondientes. Con el consentimiento institucional asegurado, se procedió a la creación de un plan detallado de actividades, que orientó la secuencia del estudio, abarcando desde la preparación y aplicación de las herramientas de investigación hasta la recolección de datos. Un aspecto fundamental del diseño metodológico fue la implementación de evaluaciones preliminares y finales, esenciales para evaluar la resiliencia de los educadores antes y luego de participar en las actividades del programa. Los datos recabados fueron sometidos a un análisis estadístico, facilitando así la obtención de resultados concluyentes que se presentaron en tablas para su análisis e interpretación.

3.6 Método de análisis de datos

En la investigación el análisis de datos se realizó mediante una metodología rigurosa que abarcó varias etapas estadísticas. Inicialmente, se aplicó la estadística descriptiva para obtener una visión general y detallada de los datos, como medias,

desviaciones estándar y rangos, proporcionando así un entendimiento nítido de las tendencias y los patrones observados subyacentes en las respuestas de los docentes. Luego, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para verificar la distribución de los datos, esencial para determinar la idoneidad de las pruebas estadísticas posteriores. Finalmente, para verificar las hipótesis propuestas en la investigación, se empleó la estadística inferencial, que determino examinar las relaciones y diferencias entre variables y medir la efectividad de las tácticas aplicadas en el programa. Este enfoque integral aseguro una interpretación precisa y fiable de los resultados, fundamentales para formular conclusiones y recomendaciones basadas en evidencia.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación se presentó especial atención a los aspectos éticos siguiendo principios fundamentales. El principio de beneficencia aseguro que la investigación contribuya al bienestar de los docentes involucrados. Se mantuvo un profundo respeto por la dignidad humana, tratando a todos los participantes con consideración y valorando sus contribuciones. La justicia se observó al garantizar una participación equitativa y justa, asegurando que todos los docentes tuvieran igual oportunidad de beneficiarse de los resultados del estudio. Se reservo el derecho a la intimidad, asegurando que toda información personal permanezca privada y se maneje con discreción. Finalmente, se mantuvo el resguardo del anonimato y la confidencialidad de los participantes, garantizando que los datos recopilados fueran utilizados exclusivamente para fines de investigación y sin revelar identidades individuales. Estas consideraciones éticas fueron cruciales para mantener la integridad y la validez moral de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1
Atmosfera laboral.

Variables	Prueba	Alto		Medio		Bajo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Atmosfera laboral	Pre/test	2	13%	1	7%	12	80%	15	100%
	Pos/test	13	87%	2	13%	0	0%	15	100%

Nota: Comparativo de Pre y Postest de atmosfera laboral.

El análisis cualitativo de los hallazgos recopilados tanto previos como después de la implementación del programa de estrategias exitosas (EE) revela transformaciones significativas en la dinámica laboral de los docentes involucrados. Inicialmente, se observó que un porcentaje considerable, el 80% (12 de 15 docentes), mostraba un bajo nivel de involucramiento en la atmósfera laboral. Este hallazgo apunta hacia una situación preocupante en el contexto escolar, donde factores como la limitada accesibilidad a recursos educativos y la falta de un ambiente colaborativo podrían haber jugado un papel crucial en la desmotivación y el desinterés de los docentes. La introducción del programa EE marca un punto de inflexión donde los resultados del postest revelan un incremento notable en la calidad de la atmósfera laboral, con un 87% (13 de 15) de los docentes alcanzando un nivel alto de compromiso. Este cambio sustancial indica que EE ha sido eficaz en abordar las carencias previas.

Tabla 2
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Atmosfera laboral	,821	15	,020
D1- comunicación	,864	15	,003
D2- participación	,794	15	,017
D3- motivación	,875	15	,009
D4- confianza	,844	15	,011
D5- planificación	,849	15	,027
D6- creatividad	,869	15	,014

El criterio para la toma de decisiones dicta que cuando el valor p es igual o superior a 0,05, se mantiene la hipótesis nula (H_0); por otro lado, si es inferior a este valor, se rechaza. Shapiro-Wilk indica una distribución no normal de los datos, razón por la cual se optó por utilizar la Prueba de Rangos de Wilcoxon para el análisis que sigue.

Hipótesis general

Ha: Un programa de estrategias exitosas mejora significativamente la atmosfera laboral en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023.

Tabla 3

Resultados de la atmósfera laboral (AL).

		Rangos		
		N°	\bar{X}	Σ
AL/pos-test –	Rangos negativos	0 ^a	0,00	0,00
AL/pre-test	Rangos positivos	13 ^b	4,12	44,20
	Empates	2 ^c		
	Total	15		

Tabla 4

Significancia de la atmosfera laboral.

Estadísticos de prueba ^a	
	AL/pre-test – AL/pos-test
Z	-2,714 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,014

Wilcoxon

El valor de significancia (sig.=014<0,05) permite establecer que el programa de estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la atmosfera laboral en los docentes. Por lo tanto, se acepta Ha y se rechaza H0. Esto indica una conexión directa con la implementación de dicho programa y la percepción positiva del entorno laboral por parte de los profesionales de la educación.

Los resultados indican una mejora general en la atmósfera laboral de los docentes tras la implementación del programa de estrategias exitosas. Se sugiere que el programa ha facilitado un entorno donde los docentes experimentan una mayor satisfacción y compromiso laboral, lo cual es crucial para el desempeño eficiente y el bienestar profesional. Este resultado estadístico respalda la idea de que el programa de estrategias exitosas tiene un efecto medible y positivo en la mejora del ambiente laboral entre los docentes. La implementación del programa de estrategias exitosas en la Institución Educativa de Sullana contribuyó significativamente a la mejora de la atmósfera laboral de los docentes. Este avance

no solo representa un cambio observable en la dinámica laboral, sino que también destaca la importancia de crear un ambiente de trabajo donde la satisfacción y el compromiso profesional sean una prioridad. Dicho análisis enfatiza la relevancia del programa de estrategias exitosas en el ámbito educativo, no solo para la eficiencia operativa, sino también para fomentar un ambiente laboral positivo y motivador, esencial para el desarrollo profesional y la eficacia en la educación. Estos hallazgos ofrecen un fundamento firme para investigaciones posteriores y prácticas destinadas a promover un ambiente de trabajo satisfactorio y comprometido en instituciones educativas.

Hipótesis específica 1

Ha: Un programa de estrategias exitosas mejora significativamente la comunicación en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023.

Tabla 5

Resultados de la dimensión comunicación.

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_comunicación –	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
Pret_comunicación	Rangos positivos	11 ^b	4,37	47,39
	Empates	4 ^c		
Total		15		

Tabla 6

Significancia de la comunicación.

Estadísticos de prueba ^a	
Post_comunicación - Pret_comunicación	
Z	-2,120
Sig. asintótica (bilateral)	,021

Wilcoxon

El valor de significancia ($\text{sig.}=.021 < 0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la comunicación de una Institución Educativa. Por lo tanto, se acepta Ha y se rechaza H0. Esto implica que las prácticas adoptadas podrían estar mejorando la manera en que los educadores interactúan, comparten información y colaboran entre sí.

Los datos reflejan una mejora en las habilidades de comunicación post-implementación del programa. Los rangos positivos indican un cambio favorable en la comunicación, mientras que los empates y rangos negativos muestran áreas donde no hubo mejoras significativas o cambios. La presencia de mejoras sugiere que el programa ha creado un ambiente más propicio para una comunicación efectiva, lo cual es crucial en el contexto educativo. Estos hallazgos respaldan la teoría de que las estrategias implementadas con éxito han ejercido un efecto positivo y cuantificable en la comunicación de los docentes, lo que puede influir positivamente en la dinámica de trabajo y en el proceso educativo. La

implementación del programa de estrategias en la Institución Educativa de Sullana ha contribuido significativamente en el avance de las capacidades de comunicación de los educadores. Este avance no solo representa un cambio observable en la dinámica de trabajo y la colaboración, sino que también resalta la importancia de fomentar prácticas que mejoren la comunicación en el ámbito educativo, por lo tanto, este análisis subraya la relevancia de estrategias bien planificadas y ejecutadas en la mejora de habilidades esenciales como la comunicación entre los docentes, lo que es fundamental para la eficacia educativa y el desarrollo profesional.

Hipótesis específica 2

Ha: Un programa de estrategias exitosas mejora significativamente la participación en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023.

Tabla 7

Resultados de la participación.

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_participación	– Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
Pret_participación	Rangos positivos	11 ^b	4,15	45,52
	Empates	4 ^c		
Total		15		

Tabla 8

Significancia de la participación.

Estadísticos de prueba ^a	
Post_participación - Pret_participación	
Z	-2,462
Sig. asintótica (bilateral)	,017

Wilcoxon

El valor de significancia ($\text{sig.}=017 < 0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la participación docente en una Institución Educativa. Por lo tanto, se acepta Ha y se rechaza H0. Esto implica que las intervenciones realizadas podrían estar fomentando una mayor implicación y compromiso de los educadores en actividades relevantes a su entorno profesional.

Estos resultados sugieren que el programa ha creado condiciones que favorecen una mayor implicación activa de los docentes, lo que es esencial para un ambiente educativo dinámico y colaborativo. Este resultado estadístico refuerza la noción de que las estrategias exitosas han tenido un efecto tangible y beneficioso en la participación de los docentes, lo que puede traducirse en una mayor colaboración y compromiso en el entorno educativo. La puesta en marcha del programa de estrategias en la Institución Educativa de Sullana ha sido un factor clave en el fomento de una mayor participación de los docentes. Este avance no solo refleja

un cambio en la participación activa y comprometida de los educadores, sino que también subraya la importancia de adoptar prácticas que incentiven la implicación del personal docente. Este análisis recalca la significancia de estrategias colaborativas y bien ejecutadas en el ámbito educativo, no solo para la eficiencia operativa, sino también para promover una participación activa y comprometida, esencial para el desarrollo profesional y la efectividad en la educación.

Hipótesis específica 3

Ha: Un programa de estrategias exitosas mejora significativamente la motivación en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023.

Tabla 9

Resultados de la motivación.

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ motivación	-	Rangos negativos	0 ^a	0,00
Pret_ motivación		Rangos positivos	10 ^b	42,20
		Empates	5 ^c	
		Total	15	

Tabla 10

Significancia de la motivación.

Estadísticos de prueba^a

Post_ motivación - Pre_ motivación	
Z	-2,340
Sig. asintótica (bilateral)	,013

Wilcoxon

El valor de significancia ($\text{sig.}=.013 < 0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la motivación en docentes de una Institución Educativa. Por lo tanto, se acepta Ha y se rechaza H0. Esto sugiere una conexión directa entre las medidas adoptadas y un aumento en el entusiasmo y el compromiso de los educadores en su ambiente de trabajo. Estos resultados sugieren que el programa ha contribuido a crear un ambiente que fomenta una mayor motivación por parte de los docentes, lo cual es esencial para un desempeño efectivo y satisfactorio en el ámbito educativo. La significancia estadística, indicada por el valor de Z y la significancia asintótica, confirma que los cambios observados en la motivación no son aleatorios, sino que son atribuibles a la influencia del programa implementado. Este resultado estadístico apoya la idea de que las estrategias aplicadas han tenido un impacto positivo y mensurable en la motivación de los docentes, sugiriendo que las medidas adoptadas han sido eficaces en mejorar el entusiasmo y la implicación de los educadores. La aplicación

de estrategias exitosas en la Institución Educativa de Sullana ha influido de manera mejorativa en la motivación de los docentes. Este progreso no solo refleja un cambio positivo, sino que también subraya la importancia de fomentar prácticas que incrementen la motivación del personal docente. Este análisis recalca la importancia de las estrategias colaborativas y bien planificadas en el ámbito educativo, no solo para la eficiencia operativa, sino también para promover un mayor compromiso y entusiasmo, aspectos esenciales para el desarrollo profesional y la efectividad en la educación.

Hipótesis específica 4

Ha: Un programa de estrategias exitosas mejora significativamente la confianza en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023.

Tabla 11
Resultados de la confianza

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_confianza	- Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
Pret_confianza	Rangos positivos	14 ^b	4,82	45,62
	Empates	1 ^c		
Total		15		

Tabla 12
Significancia de la confianza.

Estadísticos de prueba ^a	
	Post_confianza - Pret_confianza
Z	-2,139
Sig. asintótica (bilateral)	,028

Wilcoxon

El valor de significancia ($\text{sig.} = 0,028 < 0,05$) permite establecer que el programa estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la motivación en docentes de una Institución Educativa. Por lo tanto, se acepta H_a y se rechaza H_0 . Implica que hay una conexión directa entre las intervenciones del programa y un aumento en la seguridad y autoconfianza de los educadores en su entorno profesional. Estos hallazgos sugieren que el programa ha contribuido a crear un ambiente que fomenta una mayor confianza entre los docentes, lo cual es crucial para un desempeño efectivo y una enseñanza de calidad. La implementación del programa de estrategias en la Institución Educativa de Sullana fue determinante en el fortalecimiento en la confianza de los docentes. Este progreso no solo refleja un cambio positivo en la autoconfianza y la seguridad de los profesores, sino que también subraya la importancia de adoptar prácticas que incrementen la confianza del personal docente en sus capacidades y en su entorno laboral. Este análisis pone de relieve la importancia de estrategias colaborativas y bien ejecutadas en el

ámbito educativo, no solo para la eficiencia operativa, sino también para fomentar una mayor autoconfianza, un aspecto esencial para el desarrollo profesional y la eficacia en la educación. Los hallazgos ofrecen una base sólida para investigaciones futuras y prácticas dirigidas a fortalecer un ambiente educativo donde se promueva la confianza y seguridad de los docentes.

Hipótesis específica 5

Ha: Un programa de estrategias exitosas mejora significativamente la planificación en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023.

Tabla 13

Resultados de la planificación.

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_planificación –	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
Pret_planificación	Rangos positivos	9 ^b	4,27	43,48
	Empates	6 ^c		
Total		15		

Tabla 14

Significancia de la planificación.

Estadísticos de prueba ^a	
Post_planificación - Pret_planificación	
Z	-2,483
Sig. asintótica (bilateral)	,018

Wilcoxon

El valor de significancia ($\text{sig.}=018 < 0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la planificación en docentes de una Institución Educativa. Por lo tanto, se acepta Ha y se rechaza H0. La aceptación de la Ha y el rechazo de la H0 indican que el programa ha sido un catalizador para la mejora de la calidad educativa, no sólo a través de mejores prácticas de planificación, sino también potenciando la enseñanza y el aprendizaje dentro de la institución. La hipótesis plantea que el programa de estrategias exitosas tiene un impacto positivo en la planificación de los docentes. Este estudio ha tenido un impacto que se interpreta no sólo en cuanto a la mejora de competencias de planificación, sino también en cómo estas habilidades mejoradas contribuyen a la eficacia general de la educación y el proceso de aprendizaje dentro del establecimiento educativo. La información presentada muestra una tendencia general hacia una mejora en la planificación post-implementación del programa en comparación con el estado previo. Esto sugiere que las estrategias implementadas

han facilitado cambios positivos en la forma en que los docentes organizan y preparan sus actividades educativas. Es importante destacar que la mejora no solo se refleja en la eficiencia, sino también en la calidad de la planificación. Este efecto va más allá de la ampliación de capacidades técnicas que refiere a un cambio en la cultura y práctica de planificación, promoviendo enfoques más efectivos y reflexivos. Por lo tanto, se resalta la importancia de estrategias bien diseñadas y aplicadas en la educación, demostrando que pueden tener un impacto profundo y significativo en la práctica docente.

Hipótesis específica 6

Ha: Un programa de estrategias exitosas mejora significativamente la creatividad en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023.

Tabla 15

Resultados de la creatividad.

			Rango		
			N°	\bar{X}	Σ
Post_ creatividad	–	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
Pret_ creatividad		Rangos positivos	15 ^b	4,28	48,35
		Empates	0 ^c		
		Total	15		

Tabla 16

Significancia de la creatividad.

Estadísticos de prueba^a

	Post_ creatividad - Pre_ creatividad
Z	-2,326
Sig. asintótica (bilateral)	,014

El valor de significancia ($\text{sig.}=014 < 0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la creatividad de docentes de una Institución Educativa. Por lo tanto, se acepta Ha y se rechaza H0. La aceptación de Ha y el rechazo de H0 muestran que el programa ha demostrado ser efectivo en fomentar un ambiente donde la creatividad es valorada y promovida, lo cual es fundamental para una educación innovadora y efectiva.

El análisis estudiado sugiere que el programa de estrategias exitosas mejora significativamente la creatividad en los docentes. Esto implica que el programa no solo afecta a la creatividad en términos abstractos, sino que también influye en cómo los docentes conceptualizan y aplican métodos creativos en su enseñanza. También se observa una tendencia general de mejora en la creatividad post-implementación del programa. Esto puede interpretarse como una indicación de que los docentes están incorporando nuevas y más efectivas formas de

enseñanza, potenciando su capacidad para pensar de manera innovadora y resolver problemas de forma creativa. La significancia estadística obtenida apoya la hipótesis de que el programa ha tenido un efecto notable en la creatividad de los docentes. Este resultado sugiere que las estrategias implementadas han ido más allá de mejorar habilidades técnicas o teóricas; han generado un cambio en el pensamiento y enfoque pedagógico de los docentes hacia una práctica más creativa e innovadora. Este impacto no se limita a una simple mejora en las habilidades de pensamiento creativo, sino que refleja una transformación en la cultura educativa y en el enfoque pedagógico, por lo tanto, se destaca la importancia de adoptar estrategias que nutren la creatividad en el ámbito educativo, evidenciando su potencial para mejorar la experiencia educativa y el proceso de aprendizaje.

V. DISCUSIÓN

El análisis del objetivo general arrojó como resultado que el valor de significancia ($\text{sig.}=014<0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la atmósfera laboral en los docentes.

Clavijo (2023): Este estudio se centró en un análisis exhaustivo del clima laboral dentro del ámbito educativo, enfatizando la importancia de elementos como el apoyo gerencial, la autonomía de las tareas, la comunicación eficiente y el sentido de justicia. Posee una conexión directa con la capacidad de los instructores para llevar a cabo sus responsabilidades educativas y su satisfacción laboral. Los estudios demuestran que un lugar de trabajo solidario aumenta la dedicación y reduce la probabilidad de agotamiento en el lugar de trabajo.

Iñaguazo (2020) este estudio exploró la conexión entre la comunicación interna y el ambiente de trabajo en el contexto docente utilizando un enfoque cuantitativo correlacional y transversal. Los resultados muestran una relación de moderada a fuerte entre la satisfacción laboral y la comunicación interna, lo que indica que niveles más altos de comunicación interna pueden conducir a miembros del profesorado más felices.

Casimiro et al. (2019) se centra en las estrategias de instrucción que emplean los profesores universitarios al instruir a los estudiantes en investigación científica. Los hallazgos muestran una preferencia por la instrucción experta y la creencia de que los enfoques actuales para enseñar habilidades prácticas de investigación son insuficientes.

Lima, Díaz y Villafuerte Álvarez (2022) utilizando como metodología el análisis FODA, evalúan el efecto de la planificación estratégica en el sector educativo. El estudio enfatiza lo crucial que es utilizar la planificación participativa para garantizar que los planes y operaciones de las instituciones educativas estén en línea con su visión y misión.

Vergara et al. (2022) esta revisión bibliométrica examina la producción académica relacionada con los entornos laborales de las entidades públicas, enfatizando la importancia del crecimiento humano y la felicidad laboral para la mejora organizacional.

Rojas (2022) examina el impacto del liderazgo directivo en el ambiente laboral en una escuela primaria, quien descubre una relación fuerte y favorable entre el liderazgo y el lugar de trabajo.

Chiclayo, Chicoma (2018) el estudio analiza cómo las técnicas de cooperación y colaboración afectan el entorno laboral de un entorno educativo.

Los hallazgos indican que la aplicación de un programa orientado al desarrollo de habilidades sociales mejoró significativamente el ambiente laboral. El ambiente de trabajo en la profesión educativa está significativamente correlacionado con una serie de elementos diferentes, incluido el liderazgo, los enfoques de enseñanza, la comunicación interna y la planificación estratégica. Un excelente ambiente laboral se correlaciona favorablemente con la dedicación, la satisfacción laboral y la eficacia docente. Esta correlación se ve reforzada aún más por un liderazgo fuerte, una comunicación clara y una planificación estratégica bien pensada. Estos hallazgos sugieren que, para mejorar la excelencia educativa y el bienestar tanto de los profesores como de los estudiantes, es fundamental cultivar un ambiente de trabajo agradable mediante la implementación de tácticas integradas que incluyan colaboración, liderazgo y comunicación.

Teóricamente, Estas estrategias, según Hernández et al. (2013) y Farfán & Reyes (2017), están enfocadas en múltiples dimensiones del bienestar y desarrollo docente, con el propósito de fomentar un ambiente de trabajo positivo y cooperativo que contribuye al desarrollo profesional y personal del docente, consecuentemente, esto conduce a un incremento en la calidad de la educación. De acuerdo con Hernández et al. (2013), las estrategias administrativas incluyen técnicas y métodos diseñados para optimizar la gestión de instituciones educativas. Estas acciones están orientadas a la transformación y modificación de situaciones hacia la consecución de objetivos trascendentales, centradas en la creación de valor y posiciones únicas. García et al. (2018) destacan que estas estrategias tienen un impacto directo en el clima organizacional y las relaciones sociales, afectando la eficiencia y efectividad de los procesos educativos y administrativos. Hernández et al. (2013) señalan la importancia de la resolución de conflictos, donde un enfoque constructivo puede transformar desacuerdos en oportunidades de aprendizaje. La promoción de valores, según Blanchard y O'Connor (1997), es fundamental en la orientación de conductas y decisiones. Gorodokin (2006) y Chicoma (2018b) abordan desde perspectivas filosóficas y epistemológicas la complejidad de la atmósfera laboral en docentes, enfatizando su influencia en la enseñanza, aprendizaje, y en la construcción y transmisión del conocimiento. Martín (2000) subraya la relevancia del clima laboral en las instituciones educativas, destacando su impacto en la adaptación a cambios y la promoción de la innovación. Escobar et

al. (2019) definen el clima laboral en docentes como un componente multidimensional y dinámico, esencial para la capacidad de las instituciones de afrontar retos sociales y educativos. Calcina (2014) y Aguirre (2022) describen el clima organizacional como un conjunto de percepciones y actitudes que afectan la gestión y el bienestar en el entorno laboral educativo.

Estas teorías subrayan la importancia de un enfoque holístico y estratégico en la gestión educativa, enfatizando la resolución de conflictos, la promoción de valores, la atención a la atmósfera laboral, y la adopción de prácticas administrativas efectivas para fomentar un ambiente positivo que contribuye al éxito educativo.

Con respecto al primer objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.}=0.21 < 0.05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la comunicación de una Institución Educativa. Para Martín (2000) la comunicación se refiere al grado en que se establece el intercambio de información entre individuos y grupos dentro de la comunidad educativa. Esto incluye la transferencia de datos internos y externos, tanto entre diferentes sectores como dentro de cada sector. Además, se evalúa la velocidad y eficiencia de esta transferencia de información, así como el nivel de respeto mutuo entre los miembros de la comunidad. También se considera la aceptación de propuestas formuladas en diferentes contextos educativos y la percepción de utilidad de las normas relacionadas con la comunicación, así como la influencia de los espacios y horarios en este proceso. Asimismo, M. T. Hernández et al. (2013) mencionan que en el ámbito educativo, las estrategias exitosas se conceptualizan como un conjunto integrado y multifacético de intervenciones que, abordando diversas dimensiones del bienestar y desarrollo docente, buscando crear un ambiente de trabajo positivo, cooperativo y enriquecedor, que contribuya a su desarrollo profesional y personal y, por ende, al mejoramiento de la calidad educativa.

Los hallazgos encontrados enfatizan que las educativas exitosas, caracterizadas por su naturaleza integrada y multifacética, ha evidenciado su eficacia en la optimización de la comunicación dentro de una Institución Educativa. El valor de significancia obtenido respalda esta afirmación, evidenciando un cambio

positivo y significativo en la dinámica comunicativa de la institución. La mejora en la comunicación contribuye no solo al desarrollo individual de los docentes, sino también a la elevación general de la calidad educativa, evidenciando el impacto significativo y positivo de las estrategias educativas bien implementadas.

En el segundo objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.}=017<0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la participación docente en una Institución Educativa. Para, Martín (2000) la participación aborda la medida en que el personal docente y otros miembros de la comunidad educativa se involucran en las actividades del centro, ya sea en órganos colegiados o grupos de trabajo. Esto incluye la promoción de la participación por parte del personal docente entre sus colegas, padres y alumnos. Se evalúa la formación de grupos tanto formales como informales y cómo estos grupos interactúan con las actividades del centro. También se analiza el trabajo en equipo, las reuniones, la formación del personal docente y la frecuencia de las reuniones, así como la coordinación interna y externa del centro. De tal manera, Hernández et al. (2013) refiere que en este sentido, encontramos las estrategias administrativas que son técnicas y métodos diseñados y aplicados para optimizar el funcionamiento y gestión de instituciones educativas con el objetivo de alcanzar resultados preestablecidos y mejorar el logro de metas específicas.

La aplicación de estrategias educativas y administrativas bien planificadas y ejecutadas ha tenido un efecto notable en incrementar la participación activa del personal docente en una institución educativa, como se evidencia en el valor de significancia estadística obtenido. Este aumento en la participación no solo refleja la efectividad de las estrategias adoptadas, sino que también resalta la relevancia de una gestión educativa orientada a fomentar una mayor implicación del personal docente en las actividades del centro. Este resultado subraya la importancia crítica de integrar eficientemente estrategias administrativas y educativas para fomentar un ambiente educativo más inclusivo y participativo.

En el tercer objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.}=013<0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la motivación en docentes de una Institución Educativa. Concibiendo con Martín (2000) la motivación se refiere al nivel de entusiasmo y

satisfacción que experimenta el personal docente en su entorno laboral. Esto incluye el grado de reconocimiento que se otorga al trabajo realizado en el centro, tanto desde dentro como desde fuera de la comunidad educativa. También se evalúa la percepción del prestigio profesional y el grado de autonomía que se brinda en el centro. Asimismo Farfán & Reyes (2017) estas estrategias, más que conceptos teóricos, son acciones aplicadas armoniosamente que buscan modificar o transformar situaciones.

Este resultado indica que las técnicas han tenido éxito en crear un ambiente de trabajo donde los profesores se sienten más entusiasmados y realizados, y se verifica mediante un valor de significancia estadística relevante. Esto se demuestra por el creciente reconocimiento de las aportaciones realizadas por los docentes. La mejora de su posición profesional y el fomento de una mayor independencia en sus prácticas laborales. Al contar con un equipo docente más dedicado y motivado, el programa no solo ayuda a los educadores a crecer personal y profesionalmente, sino que también tiene el potencial de elevar tangencialmente el nivel de la educación impartida.

En el cuarto objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.}=028<0,05$) permite establecer que el programa estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la confianza en docentes de una Institución Educativa. Para Martín (2000) la confianza aborda el nivel de confianza que el personal docente percibe en el centro educativo, así como la sinceridad en las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. De tal manera, Farfán & Reyes (2017) las estrategias están orientadas hacia la consecución de objetivos futuros trascendentes, y están centradas en la creación de valor y posiciones únicas.

De acuerdo a los hallazgos este incremento en la motivación puede atribuirse en gran medida a la mejora en la percepción de confianza y sinceridad dentro del entorno educativo. El desarrollo de un clima de confianza entre los docentes y en el ámbito del colectivo educativo en su conjunto es esencial para fomentar un ambiente laboral positivo y motivador. Además, el enfoque de estas estrategias en la consecución de objetivos a largo plazo y en la creación de un valor distintivo resalta la importancia de una visión estratégica en la educación, que no solo atiende las demandas actuales, sino que también prepara el camino para

futuros avances y mejoras en el ámbito educativo. Este enfoque proactivo y orientado al futuro demuestra que más allá de los logros inmediatos, el programa de estrategias educativas busca establecer una base sólida para el crecimiento continuo y el desarrollo profesional de los docentes, contribuyendo así a una educación de mayor calidad y más adaptada a los desafíos futuros.

En el quinto objetivo específico El valor de significancia ($\text{sig.}=018<0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la planificación en docentes de una Institución Educativa. Para Martín (2000) la planificación se entiende como una técnica para reducir la incertidumbre y resolver problemas en el contexto organizativo. Se considera un conjunto de herramientas técnicas que se utilizan para la organización, con un enfoque integral y global en la gestión de la organización educativa. Esto implica aspectos como la definición del centro educativo, la organización y funcionamiento, así como la pedagogía y la didáctica. Asimismo, García et al. (2018) involucran el ajuste de procedimientos, la gestión de actividades significativas, la resolución de conflictos, la motivación, y la promoción de valores, y tienen un impacto directo en el clima organizacional, las relaciones sociales, la eficiencia y efectividad en los procesos educacionales y administrativos dentro de la institución.

Además, los beneficios de este diseño mejorado van más allá de cómo se establece y opera la institución; también tienen un impacto favorable en las interacciones sociales dentro de la comunidad educativa, la efectividad de los procesos administrativos e instructivos y el ambiente organizacional. Este creciente énfasis en la planificación, tanto técnica como humanística, es esencial para adaptarse a las nuevas dificultades que enfrenta la educación y para fomentar una atmósfera más organizada, dinámica y productiva. En resumen, el programa sobre técnicas educativas ha logrado mejorar no sólo el diseño de las lecciones sino también crear un entorno de aprendizaje más unificado y flexible, preparando a la escuela para el éxito futuro en el campo de la educación.

En el sexto objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.}=014<0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas ha mejorado significativamente en la creatividad de una Institución Educativa. Para Martín (2000) la creatividad se considera un pilar de la innovación en la organización educativa.

Se refiere a la capacidad de adaptarse, aprender, desaprender y explorar nuevas posibilidades. La organización innovadora es aquella que está constantemente aprendiendo, adaptándose y promoviendo cambios para responder a las necesidades cambiantes del entorno educativo y social. Asimismo, Valdivieso et al. (2012) refiere que las estrategias administrativas son vitales para fortalecer el liderazgo y la gestión educativa, y son implementadas por directores y gestores educativos que buscan mejorar y optimizar la práctica docente y los resultados educativos.

Los hallazgos arrojan que fomentar la creatividad no sólo sugiere un mayor nivel de flexibilidad y aprendizaje, sino que también muestra cómo las instituciones educativas siempre están cambiando y adaptándose al panorama social y educativo en constante cambio. Este énfasis en la creatividad también resalta el papel que desempeñan las técnicas administrativas en el fomento de una atmósfera que apoye el liderazgo y la administración eficientes en la educación. La cultura de invención y creatividad de la institución ha crecido considerablemente como resultado del programa de estrategias educativas, que es crucial para la mejora continua de las tácticas de instrucción y los resultados académicos. Este enfoque inventivo y creativo de la educación garantiza la relevancia y eficacia de la institución en un entorno de aprendizaje que está en continua evolución, permitiéndole abordar con éxito dificultades futuras.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el valor de significancia ($\text{sig.}=014<0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la atmosfera laboral en los docentes.
2. Se determino que el valor de significancia ($\text{sig.}=021<0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la comunicación en los docentes de una Institución Educativa.
3. Se estableció que el valor de significancia ($\text{sig.}=017<0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la participación docente en una Institución Educativa.
4. Se establece que el valor de significancia ($\text{sig.}=013<0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la motivación en docentes de una Institución Educativa.
5. Se concluye que el valor de significancia ($\text{sig.}=028<0,05$) permite establecer que el programa estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la confianza en docentes de una Institución Educativa.
6. Se determinó que el valor de significancia ($\text{sig.}=018<0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la planificación en docentes de una Institución Educativa.
7. Se estableció que el valor de significancia ($\text{sig.}=014<0,05$) permite establecer que el programa de estrategias exitosas si ha mejorado significativamente en la creatividad en docentes de una Institución Educativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Recomendar al director considerar políticas que ofrezcan mayor flexibilidad en horarios o modalidades de trabajo, con el objetivo de asistir a los educadores en lograr una armonía adecuada entre sus responsabilidades profesionales y su vida privada. Asimismo, crear iniciativas de soporte centradas en la salud corporal y mental de los profesores, incluyendo prácticas de atención plena, eventos de construcción de equipo y la disponibilidad de servicios de asesoramiento profesional.
2. A los docentes para que incluyan a los alumnos en los esfuerzos de comunicación. Esto podría traducirse en proyectos escolares que promuevan la expresión y el diálogo, o en la formación de comités estudiantiles. De tal manera, Incentivar a los educadores a reconocer el valor de la empatía y el entendimiento intercultural en sus interacciones. Esto es esencial en un ambiente educativo variado y contribuye a la creación de un entorno de enseñanza más inclusivo y considerado.
3. A los docentes asumir roles de liderazgo en iniciativas educativas y proyectos escolares. Esto puede incluir la coordinación de grupos de estudio, liderar proyectos de investigación educativa o desarrollar programas de mentoría para estudiantes y colegas nuevos. De la misma manera, a explorar y adoptar métodos de enseñanza innovadores. Esto puede incluir técnicas de aprendizaje basado en proyectos, educación experiencial o la aplicación de tecnologías de realidad aumentada y virtual en el entorno del aula.
4. A los docentes fomentar un sistema de mentoría donde los docentes más experimentados puedan guiar y apoyar a los más nuevos o a aquellos que enfrentan desafíos específicos. Esto ayuda a crear una comunidad de apoyo y aprendizaje dentro de la institución. Asimismo, motivar a los docentes a utilizar elementos de juego en sus estrategias de enseñanza con el fin de mejorar la implicación y el interés de los estudiantes, lo que a su vez puede reforzar la satisfacción laboral del docente.
5. Sugerir a los profesores que adopten un mayor grado de independencia en sus técnicas de enseñanza, brindándoles la libertad de explorar y adaptar sus métodos educativos. Esto podría mejorar su contenido y entusiasmo por su

carrera. Además, animarlos a innovar en sus estrategias pedagógicas, probando diversas técnicas artísticas, narrativas o de solución de problemas para hacer las lecciones más cautivadoras y estimulantes.

6. A los docentes a diseñar y aplicar estrategias pedagógicas ajustadas a las necesidades individuales y preferencias de aprendizaje de sus alumnos. Esto puede incluir enfoques individualizados y adaptativos para mejorar la eficacia de la enseñanza. De tal manera, Incentivar a los docentes a explorar y utilizar métodos de evaluación creativos y más efectivos, como las evaluaciones basadas en proyectos, evaluaciones de estudiantes y evaluaciones formativas continuas.
7. A los docentes a crear un ambiente de aula que fomente la curiosidad y la exploración, permitiendo a los estudiantes cuestionar, investigar y descubrir por sí mismos. Asimismo, incentivar a los docentes a desarrollar proyectos colaborativos con la comunidad local, lo que puede incluir asociaciones con artistas locales, negocios y organizaciones para proyectos de aprendizaje enriquecedores.

REFERENCIAS

- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280–1290.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Ávila, P. (2022). *Organizational environment, school coexistence, and professional performance: important triad in the Ecuadorian Educational context*. 8217.
<https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/101/138>
- Bada, Q. F., Salas, S. M., Castillo, S. F., Arroyo, R. M., & Carbonell, G. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6).
<https://www.redalyc.org/journal/1800/180065571009/html/>
- Barrón, C. (2015). Epistemological conceptions and teaching practices. A review. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 35–56.
https://doi.org/https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/110474/2015_RedUvol13%281%29035_BarronTirado.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boarini, M. G. (2014). Epistemological study of teacher education curriculum: the example of educational sociology. *Actualidades Investigativas En Educación*, 14(2). <https://doi.org/10.15517/aie.v14i2.14835>
- Calcina, C. Y. (2014). INSTITUTIONAL CLIMATE AND ITS IMPACT ON THE JOB PERFORMANCE OF TEACHERS OF THE FACULTY OF SOCIAL
Institutional Climate and its impact on the Job Performance of Teachers of The Faculty of Social Sciences Nacional University Of Altiplano and Faculty of Educ. *Comuni@cción*, 5(1), 22–29.
- Cañizales, J. Y. (2015). Fundamentación epistemológica de la práctica profesional en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). *Investigación y Postgrado*, 30(2), 35–56.
- Casimiro, U. W. H., Casimiro, U. C. N., Barbachan, R. E. A., & Ramos, T. F. (2019). Estrategias didácticas para la enseñanza de la investigación científica. *Año*, 89(2), 1470–1506.
- Chicoma, B. (2018a). *Programa de habilidades sociales para mejorar el clima laboral en la institución educativa particular “creciendo”* [Universidad cesar vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31781/chicoma_gb.pdf?sequence=1
- Chicoma, B. (2018b). *Programa de habilidades sociales para mejorar el clima laboral en la institución educativa particular “creciendo”*. Universidad cesar vallejo.
- Clavijo, L. M. L. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9499–9510. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050)

- Coello, V. J. (2022). The organizational climate in higher education institutions: notes for its debate. *Revista de Ingeniería Industrial Actualidad y Nuevas Tendencias*, 7(27), 71–82. <https://doi.org/10.54139/riiant.v7i27.162>
- Díaz, P. A., & Villafuerte Álvarez, C. A. (2022). Strategic Planning of Education. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 13(2), 161–171. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.681>
- Escobar, O. H., Flores, S. F., & Carreón, Á. R. (2019). Clima laboral : un factor que afecta al desempeño docente. *VinculaTégica*, 1086–1097.
- Farfán, C. M. T., & Reyes, A. I. A. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73). <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- García, C. F. J., Juárez, H. S. C., & Salgado, G. L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206–216. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- García, D. M., & Ramírez, P. (2019). Institutional climate and quality education in institutions educational N° 80005 and N° 80077 of primary education of Trujillo. *Cienc. Tecnol*, 15(1), 67–74.
- Gorodokin, I. C. (2006). La formación docente y su relación con la epistemología. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37(5), 1–10. <https://doi.org/10.35362/rie3752691>
- Hernández, M. T., Obando, G. K., Pérez, B. C. F., & Quezada, E. X. (2013). Estrategias administrativas implementadas por la dirección en relación con los factores asociados al clima organizacional del Colegio Técnico Profesional de Pejibaye y Liceo de Tarrazú. *Rev. Gestión de La Educación*, 3(1), 1–31. <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/13103/10630-15479-2-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta.* (McGrawHill (ed.)).
- Hincapié, P. N. F., & Orellana, O. E. F. (2019). Organizational climate in the educational institutions of Santa Marta, Colombia. *Revista Oratores*, 9, 34–57. <https://doi.org/10.37594/oratores.n9.282>
- Íñaguazo, M. H. P. (2020). *The Relationship between internal communication and Labor Climate in the teachers of the San Joaquín educational unit, of the Cumbe Parish, in the period 2018.* 1(2), 6–17.
- Instituto Peruano de Administración de Empresas [IPAE]. (2021). *Ruta Perú en Educación Medidas urgentes para mejorar la formación inicial docente.* https://www.ipae.pe/wp-content/uploads/2021/04/IPAE_Ruta_Peru-Medidas-urgentes-para-mejorar-la-formacion-inicial-docente.pdf
- Jiménez, M. J., Vargas, C. T., & Serrano, Á. M. G. M. (2012). *Epistemología - PDF Free Download.* 323. <https://doctiktak.com/epistemologia-0afd261d57dd7505a3ffb3012dce7a2a24127.html>

- Juarez, D. J. R. (2022). Satisfacción Laboral Y Conocimiento De La Plataforma “Aprendo En Casa” En Docentes De La Amazonía Peruana. *Hacedor - AIAPÆC*, 6(1), 10–23. <https://doi.org/10.26495/rch.v6i1.2113>
- Kahr, M. (1991). El clima de las instituciones de Educación Superior. *Revista Complutense de Educación*, 2(3), 501–518. <https://doi.org/https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>
- Martín, B. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, 27, 103–117. <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736/20576>
- Martínez, R. G. R. (2019). Corrientes epistemológicas para construir conocimiento y su relevancia para el estudio del rendimiento académico. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 29, 19–28. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i29.7624>
- Morales, R. P., Restrepo, R. I., Cortez, L. E., & Panche, R. B. (2022). Social Cognition and its Relationship with Job Performance in University Institutions. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 39(102), 462–472. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7047135>
- More, E., & Morey, G. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/> Número:
- Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Nopo, H., & Fernandez, F. (2018). *Clima educativo*. <https://www.grade.org.pe/forge/descargas/CLIMA FERIADOS Y RESULTADOS EDUCATIVOS EN EL PERÚ - ÑOPO.pdf>
- Omikunle, F. (2022). *¿Y si los docentes lideran el cambio en África?*. ProFuturo. <https://profuturo.education/observatorio/enfoques/y-si-los-docentes-lideran-el-cambio-en-africa/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe Informe regional de monitoreo ODS4-Educación 2030*. <https://doi.org/10.18356/515d02d7-es>
- Pinto, C. R. (2012). *Principios filosóficos y epistemológicos del ser docente*. https://ceccsica.info/sites/default/files/content/Volumen_60.pdf
- Rivera, M. E., Cegarra, C. O. J., Vergara, H. del C., & Matos, Y. M. (2016). Organizational Climate in the Education Context. *Revista Científica*, 1(2), 316–339. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>
- Rojas, B. J. M. (2022). Escuela de Posgrado BIOMETRÍA [Universidad César Vallejo]. In *Psikologi Perkembangan*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94756/Rojas_BJ MDS-SD.pdf?sequence=4
- Ruíz, S. (2016). Epistemología del docente en el Aprendizaje Basado en

Proyectos (ABP): una reflexión basada en la Teoría Fundamentada (Grounded Theory). *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 3(6).

https://www.google.com/search?q=epistemologia+en+atmosfera+laboral+docente+&sca_esv=575013958&ei=crgxZdXuELLB5OUPyNm3oA0&ved=0ahUKEwjV77blnoOCAXWylLkGHcjsDdQQ4dUDCBA&uact=5&oq=epistemologia+en+atmosfera+laboral+docente+&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiKmVwaXN0ZW1

- Valdivieso, B. J., Carbonero, M. M., Martín, A. L., & Resende, A. (2012). International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 2, núm. 1, 2012, pp. 105-115 Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 2(1), 105–116.
- Vergara, H. A. W., Callao, A. M., & Puican, R. V. H. (2022). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 14553–14570. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Estrategias exitosas	En el ámbito educativo, las estrategias exitosas se conceptualizan como un conjunto integrado y multifacético de intervenciones que, abordando diversas dimensiones del bienestar y desarrollo docente, buscando crear un ambiente de trabajo positivo, cooperativo y enriquecedor, que contribuya a su desarrollo profesional y personal y, por ende, al mejoramiento de la calidad educativa. En este sentido, encontramos las estrategias administrativas que son técnicas y métodos diseñados y aplicados para optimizar el funcionamiento y gestión de instituciones educativas con el objetivo de alcanzar resultados preestablecidos y mejorar el logro de metas específicas (Hernández et al., 2013).		Resolución de conflictos en las instituciones educativas Promoción de valores dentro de una organización educativa	Talleres			
Atmosfera laboral	Martín (2000) refiere que, la atmosfera laboral o clima laboral en el contexto educativo es una variable clave que influye en la capacidad de las instituciones educativas (IE) para evolucionar y adaptarse a los desafíos cambiantes que enfrentan en la sociedad y en la educación en particular. Menciona la importancia del ambiente de trabajo dentro de las IE, destacando su papel fundamental como catalizador de diversos procesos, incluyendo la organización interna, la gestión eficaz, así como la promoción de la innovación y la adaptación al cambio.		Comunicación Participación Motivación Confianza Planificación Creatividad	Claridad en la comunicación Canales de comunicación efectivos Inclusión en la toma de decisiones, oportunidades de contribución Reconocimiento del trabajo incentivos para el desempeño. Confianza en la dirección seguridad en el ambiente laboral Claridad en objetivos y metas, eficiencia en la organización del trabajo Fomento de la innovación apoyo a la experimentación.	1, 3 2, 4 5, 6, 8 7 9, 12 10, 11 13, 15 14, 16 17, 19 18, 20 21, 24, 23 22		Ordinal

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ATMOSFERA LABORAL EN DOCENTES						
Instrucciones: Por favor, indica tu nivel de acuerdo con cada afirmación marcando el número que mejor represente tu opinión.						
VARIABLE DEPENDIENTE		Escala de respuestas				
Atmosfera laboral		Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)
N°	DIMENSIÓN 1: Comunicación					
1	La información importante se comunica claramente y a tiempo en mi lugar de trabajo.					
2	Los canales de comunicación disponibles permiten un intercambio fluido y eficaz de información.					
3	Siento que puedo expresar mis opiniones libremente sin temor a represalias.					
4	Las reuniones del personal son productivas y fomentan un diálogo abierto.					
	DIMENSIÓN 2: Participación					
5	Tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan mi trabajo.					
6	Se valora y se toma en cuenta la opinión de todos los docentes en mi entorno laboral.					
7	Existen mecanismos que me permiten contribuir activamente a proyectos y actividades escolares.					
8	Me siento parte integral del equipo al colaborar en iniciativas educativas.					
	DIMENSIÓN 3: Motivación					
9	Me siento motivado/a por el reconocimiento que recibo por mi trabajo.					
10	Hay incentivos claros y efectivos que me animan a mejorar mi desempeño.					
11	Las metas y objetivos planteados por la institución incrementan mi motivación laboral.					
12	La dirección de la escuela promueve activamente la motivación del personal docente.					
	DIMENSIÓN 4: Confianza					
13	Confío en la gestión y las decisiones tomadas por la dirección de la escuela.					
14	Siento que mi entorno laboral es seguro y puedo confiar en mis colegas.					
15	La transparencia en la gestión escolar contribuye a mi sensación de confianza en la institución.					
16	Los conflictos se manejan de manera justa y abierta, lo que fortalece mi confianza en el sistema.					
	DIMENSIÓN 5: Planificación					
17	Los objetivos y metas de la escuela están claramente definidos y son conocidos por todos.					
18	La planificación de actividades escolares se realiza de forma eficiente y organizada.					
19	Siento que hay una adecuada anticipación y preparación para los eventos y proyectos escolares.					
20	Los planes y horarios de trabajo se gestionan de manera que se maximiza la productividad y el bienestar del personal.					
	DIMENSIÓN 6: Creatividad					
21	La institución promueve y apoya la innovación en las prácticas pedagógicas.					
22	Se alienta y se proporcionan recursos para la experimentación y la adopción de nuevas metodologías.					

23	Hay un ambiente que inspira creatividad y la búsqueda de soluciones originales a los desafíos educativos.					
24	Las iniciativas creativas son reconocidas y pueden ser compartidas como prácticas ejemplares dentro del colegio.					

FICHA TÉCNICA

Nombre del Cuestionario:	Cuestionario de atmósfera laboral
Fecha de Creación:	2023
Autor(es):	Castillo Siancas, Yajaira Vanessa
Procedencia	Piura – Perú
Administración	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación	10 minutos
Número de Ítems/Preguntas:	24 preguntas
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento está diseñado en tales dimensiones: Comunicación, Participación, Motivación, Confianza, Planificación, Creatividad.
Objetivo:	Medir el trabajo colaborativo en docentes
Edades:	25 - 55 años
Escala de Respuestas:	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
Confiabilidad:	Prueba piloto - alfa de Cronbach
Validez contenida	Evaluación por juicios de cinco expertos, se utilizó la V Aiken para que sustente la validez

Estadísticas de fiabilidad

Alpha	
Cronbach	N de elementos
,850	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	46,60	52,489	,629	,787
P2	47,00	59,556	,159	,814
P3	46,90	55,211	,480	,797
P4	46,90	58,100	,318	,806
P5	46,50	59,167	,343	,805
P6	46,80	52,844	,639	,787
P7	47,00	59,556	,159	,814
P8	46,90	55,211	,480	,797
P9	46,90	58,100	,318	,806
P10	46,50	59,167	,343	,805
P11	46,80	52,844	,639	,787
P12	46,90	55,211	,480	,797
P13	46,80	52,844	,639	,787
P14	47,00	59,556	,159	,814
P15	46,90	55,211	,480	,797
P16	46,90	58,100	,318	,806
P17	46,50	59,167	,343	,805
P18	46,80	52,844	,639	,787
P19	46,90	55,211	,480	,797
P20	46,90	58,100	,318	,806
P21	46,50	59,167	,343	,805
P22	46,80	52,844	,639	,787
P23	46,80	52,844	,639	,787
P24	47,00	55,111	,445	,799

V de Aiken

CUESTIONARIO DE ATMOSFERA LABORAL EN DOCENTES																								
Dimensiones	N°	Claridad					Prom	V Aiken	Coherencia					Prom	V Aike	Relevancia					Prom	V Aike	Prom. Globa	V Aiken
		Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5			Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5			Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5				
D1	1	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	2	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	3	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	4	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
D2	5	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	6	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	7	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	8	4	3	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.93	0.98
D3	9	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	10	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	11	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	12	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
D4	13	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	14	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	3	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.87	0.96
	15	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	3	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.93	0.98
	16	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
D5	17	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	18	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.93	0.98
	19	4	4	4	4	3	3.8	0.9	4	4	4	4	3	3.8	0.9	4	4	4	4	3	3.8	0.9	3.80	0.93
	20	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
D6	21	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	22	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	23	4	3	3	4	4	3.6	0.9	4	4	3	4	4	3.8	0.9	4	3	4	4	4	3.8	0.9	3.73	0.91
	24	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
						3.95	0.98						3.97	0.99						3.98	0.99	3.97	0.99	

Fórmula V Aiken

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Tomado de:
Penfiel, R.D. y Giacobbi, P.R. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8 (4), 213-225.

X: Promedio de las calificaciones de los jueces

l: Valor mínimo en la escala de calificación del instrumento

K: Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala de calificación)

Escala de calificación

1: No cumple con criterio

2: Bajo nivel

3: Moderado nivel

4: Alto nivel

Rango (K) = (4 - 1) = 3

El instrumento validado tiene una validez (V = 0,98) "muy buena" deido a que existe concordancia entre las validaciones realizada por los jueces.

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de atmósfera laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Higinio Wong Aitken
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Estadística, Educativa, Organizacional
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo, Univ Privada del Norte, Univ católica de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si, tengo experiencia

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de atmósfera laboral
Autora:	Castillo Siancas, Yajaira Vanessa
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Sullana
Significación:	El cuestionario tiene 24 ítems divididos en seis dimensiones: Comunicación, Participación, Motivación, Confianza, Planificación, Creatividad. Las respuestas (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Neutral, De acuerdo, Muy de acuerdo).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Atmosfera laboral	Comunicación	Que se refiere al grado en que se establece el intercambio de información entre individuos y grupos dentro de la comunidad educativa.
	Participación	Aborda la medida en que el personal docente y otros miembros de la comunidad educativa se involucran en las actividades del centro, ya sea en órganos colegiados o grupos de trabajo.
	Motivación	Se refiere al nivel de entusiasmo y satisfacción que experimenta el personal docente en su entorno laboral.
	Confianza	Aborda el nivel de confianza que el personal docente percibe en el centro educativo, así como la sinceridad en las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.
	Planificación	Se entiende como una técnica para reducir la incertidumbre y resolver problemas en el contexto organizativo.
	Creatividad	Se considera un pilar de la innovación en la organización educativa. Se refiere a la capacidad de adaptarse, aprender, desaprender y explorar nuevas posibilidades.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "atmósfera laboral", elaborado por **Castillo Siancas, Yajaira Vanessa** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de atmósfera laboral en docentes

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión comunicación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad en la comunicación	La información importante se comunica claramente y a tiempo en mi lugar de trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Los canales de comunicación disponibles permiten un intercambio fluido y eficaz de información.	4	4	4	Ninguna
canales de comunicación efectivos	Siento que puedo expresar mis opiniones libremente sin temor a represalias.	4	4	4	Ninguna
	Las reuniones del personal son productivas y fomentan un diálogo abierto.	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión participación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inclusión en la toma de decisiones	Tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan mi trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Se valora y se toma en cuenta la opinión de todos los docentes en mi entorno laboral.	4	4	4	Ninguna
Oportunidades de contribución	Existen mecanismos que me permiten contribuir activamente a proyectos y actividades escolares.	4	4	4	Ninguna
	Me siento parte integral del equipo al colaborar en iniciativas educativas.	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión motivación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento del trabajo	Me siento motivado/a por el reconocimiento que recibo por mi trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Hay incentivos claros y efectivos que me animan a mejorar mi desempeño.	4	4	4	Ninguna
Incentivos para el desempeño	Las metas y objetivos planteados por la institución incrementan mi motivación laboral.	4	4	4	Ninguna
	La dirección de la escuela promueve activamente la motivación del personal docente.	4	4	4	Ninguna

- Cuarta dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión confianza en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza en la dirección	Confío en la gestión y las decisiones tomadas por la dirección de la escuela.	4	4	4	Ninguna
	Siento que mi entorno laboral es seguro y puedo confiar en mis colegas.	3	4	4	Ninguna
Seguridad en el ambiente laboral	La transparencia en la gestión escolar contribuye a mi sensación de confianza en la institución.	4	4	4	Ninguna
	Los conflictos se manejan de manera justa y abierta, lo que fortalece mi confianza en el sistema.	4	4	4	Ninguna



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Quinta dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión planificación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad en objetivos y metas	Los objetivos y metas de la escuela están claramente definidos y son conocidos por todos.	4	4	4	Ninguna
	La planificación de actividades escolares se realiza de forma eficiente y organizada.	3	4	4	Ninguna
Eficiencia en la organización del trabajo	Siendo que hay una adecuada anticipación y preparación para los eventos y proyectos escolares.	4	4	4	Ninguna
	Los planes y horarios de trabajo se padoran de manera que se maximiza la productividad y el bienestar del personal.	4	4	4	Ninguna

- Sexta dimensión: Creatividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión creatividad en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la innovación	La institución promueve y apoya la innovación en las prácticas pedagógicas.	4	4	4	Ninguna
	Se alfienta y se proporcionan recursos para la experimentación y la adopción de nuevas metodologías.	4	4	4	Ninguna
apoyo a la experimentación.	Hay un ambiente que inspire creatividad y la búsqueda de soluciones originales a los desafíos educativos.	4	4	4	Ninguna
	Las iniciativas creativas son reconocidas y pueden ser compartidas como prácticas ejemplares dentro del colegio.	4	4	4	Ninguna

Higinio Huanca A.
Dr. Higinio Huanca A.
Del colegio

Firmado digitalmente por Firma HWA
Motivo: He revisado este documento
Fecha: 2023-11-14 11:54-05:00

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de atmósfera laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JESSICA ERICKA VICUÑA VILLACORTA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA, SOCIAL , SALUD
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	4 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de atmósfera laboral
Autora:	Castillo Siancas, Yajaira Vanessa
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Sullana
Significación:	El cuestionario tiene 24 ítems divididos en seis dimensiones: Comunicación, Participación, Motivación, Confianza, Planificación, Creatividad. Las respuestas (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Neutral, De acuerdo, Muy de acuerdo).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Atmosfera laboral	Comunicación	Que se refiere al grado en que se establece el intercambio de información entre individuos y grupos dentro de la comunidad educativa.
	Participación	Aborda la medida en que el personal docente y otros miembros de la comunidad educativa se involucran en las actividades del centro, ya sea en órganos colegiados o grupos de trabajo.
	Motivación	Se refiere al nivel de entusiasmo y satisfacción que experimenta el personal docente en su entorno laboral.
	Confianza	Aborda el nivel de confianza que el personal docente percibe en el centro educativo, así como la sinceridad en las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.
	Planificación	Se entiende como una técnica para reducir la incertidumbre y resolver problemas en el contexto organizativo.
	Creatividad	Se considera un pilar de la innovación en la organización educativa. Se refiere a la capacidad de adaptarse, aprender, desaprender y explorar nuevas posibilidades.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "atmósfera laboral", elaborado por **Castillo Siancas, Yajaira Vanessa** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel x

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de atmósfera laboral en docentes

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión comunicación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad en la comunicación	La información importante se comunica claramente y a tiempo en mi lugar de trabajo.	4	4	4	
	Los canales de comunicación disponibles permiten un intercambio fluido y eficaz de información.	4	4	4	
canales de comunicación efectivos	Siento que puedo expresar mis opiniones libremente sin temor a represalias.	4	4	4	
	Las reuniones del personal son productivas y fomentan un diálogo abierto.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión participación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inclusión en la toma de decisiones	Tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan mi trabajo.	4	4	4	
	Se valora y se toma en cuenta la opinión de todos los docentes en mi entorno laboral.	4	4	4	
oportunidades de contribución	Existen mecanismos que me permitan contribuir activamente a proyectos y actividades escolares.	4	4	4	
	Me siento parte integral del equipo al colaborar en iniciativas educativas.	3	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión motivación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento del trabajo	Me siento motivado/a por el reconocimiento que recibo por mi trabajo.	4	4	4	
	Hay incentivos claros y efectivos que me animan a mejorar mi desempeño.	4	4	4	
Incentivos para el desempeño	Las metas y objetivos planteados por la institución incrementan mi motivación laboral.	4	4	4	
	La dirección de la escuela promueve activamente la motivación del personal docente.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión confianza en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza en la dirección	Confío en la gestión y las decisiones tomadas por la dirección de la escuela.	4	4	4	
	Siento que mi entorno laboral es seguro y puedo confiar en mis colegas.	4	3	4	Es más oportuno para el indicador seguridad en el ambiente laboral
seguridad en el ambiente laboral	La transparencia en la gestión escolar contribuye a mi sensación de confianza en la institución.	4	3	4	Es más oportuno para el indicador confianza en la dirección
	Los conflictos se manejan de manera justa y abierta, lo que fortalece mi confianza en el sistema.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión planificación en docentes.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad en objetivos y metas	Los objetivos y metas de la escuela están claramente definidos y son conocidos por todos.	4	4	4	
	La planificación de actividades escolares se realiza de forma eficiente y organizada.	4	4	4	
Eficiencia en la organización del trabajo	Existe que hay una adecuada anticipación y preparación para los eventos y proyectos escolares.	4	4	4	
	Los planes y horarios de trabajo se padironan de manera que se maximiza la productividad y el bienestar del personal.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Creatividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión creatividad en docentes.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la innovación	La institución promueve y apoya la innovación en las prácticas pedagógicas.	4	4	4	
	Se alienta y se proporcionan recursos para la experimentación y la adopción de nuevas metodologías.	4	4	4	
Apoyo a la experimentación	Hay un ambiente que inspira creatividad y la búsqueda de soluciones originales a los desafíos educativos.	3	3	4	No está muy acorde al indicador
	Las iniciativas creativas son reconocidas y pueden ser compartidas como prácticas ejemplares dentro del colegio.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI
40981411

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de atmósfera laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Julio Antonio Rodríguez Azabache	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (x)
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	si	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de atmósfera laboral
Autora:	Castillo Siancas, Yajaira Vanessa
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Sullana
Significación:	El cuestionario tiene 24 ítems divididos en seis dimensiones: Comunicación, Participación, Motivación, Confianza, Planificación, Creatividad. Las respuestas (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Neutral, De acuerdo, Muy de acuerdo).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Atmosfera laboral	Comunicación	Que se refiere al grado en que se establece el intercambio de información entre individuos y grupos dentro de la comunidad educativa.
	Participación	Aborda la medida en que el personal docente y otros miembros de la comunidad educativa se involucran en las actividades del centro, ya sea en órganos colegiados o grupos de trabajo.
	Motivación	Se refiere al nivel de entusiasmo y satisfacción que experimenta el personal docente en su entorno laboral.
	Confianza	Aborda el nivel de confianza que el personal docente percibe en el centro educativo, así como la sinceridad en las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.
	Planificación	Se entiende como una técnica para reducir la incertidumbre y resolver problemas en el contexto organizativo.
	Creatividad	Se considera un pilar de la innovación en la organización educativa. Se refiere a la capacidad de adaptarse, aprender, desaprender y explorar nuevas posibilidades.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "atmósfera laboral", elaborado por **Castillo Siancas, Yajaira Vanessa** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de atmósfera laboral en docentes

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión comunicación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad en la comunicación	La información importante se comunica claramente y a tiempo en mi lugar de trabajo.	4	4	4	
	Los canales de comunicación disponibles permiten un intercambio fluido y eficaz de información.	4	4	4	
canales de comunicación efectivos	Siento que puedo expresar mis opiniones libremente sin temor a represalias.	4	4	4	
	Las reuniones del personal son productivas y fomentan un diálogo abierto.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión participación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inclusión en la toma de decisiones	Tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan mi trabajo.	4	4	4	
	Se valora y se toma en cuenta la opinión de todos los docentes en mi entorno laboral.	4	4	4	
oportunidades de contribución	Existen mecanismos que me permitan contribuir activamente a proyectos y actividades escolares.	4	4	4	
	Me siento parte integral del equipo al colaborar en iniciativas educativas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión motivación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento del trabajo	Me siento motivado/a por el reconocimiento que recibo por mi trabajo.	4	4	4	
	Hay incentivos claros y efectivos que me animan a mejorar mi desempeño.	4	4	4	
Incentivos para el desempeño	Las metas y objetivos planteados por la institución incrementan mi motivación laboral.	4	4	4	
	La dirección de la escuela promueve activamente la motivación del personal docente.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión confianza en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza en la dirección	Confío en la gestión y las decisiones tomadas por la dirección de la escuela.	4	4	4	
	Siento que mi entorno laboral es seguro y puedo confiar en mis colegas.	4	4	4	
seguridad en el ambiente laboral	La transparencia en la gestión escolar contribuye a mi sensación de confianza en la institución.	4	4	4	
	Los conflictos se manejan de manera justa y abierta, lo que fortalece mi confianza en el sistema.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión planificación en docentes.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad en objetivos y metas	Los objetivos y metas de la escuela están claramente definidos y son conocidos por todos.	4	4	4	
	La planificación de actividades escolares se realiza de forma eficiente y organizada.	4	4	4	
Eficiencia en la organización del trabajo	Existe que hay una adecuada anticipación y preparación para los eventos y proyectos escolares.	4	4	4	
	Los planes y horarios de trabajo se padironan de manera que se maximiza la productividad y el bienestar del personal.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Creatividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión creatividad en docentes.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la innovación	La institución promueve y apoya la innovación en las prácticas pedagógicas.	4	4	4	
	Se alienta y se proporcionan recursos para la experimentación y la adopción de nuevas metodologías.	4	4	4	
Apoyo a la experimentación	Hay un ambiente que inspira creatividad y la búsqueda de soluciones originales a los desafíos educativos.	4	4	4	
	Las iniciativas creativas son reconocidas y pueden ser compartidas como prácticas ejemplares dentro del colegio.	4	4	4	



Julio Antonio Rodríguez Amaluche
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPE N° 547

Firma del evaluador
DNI: 18093328

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de atmósfera laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIRTHA MERCEDES FERNÁNDEZ MANTILLA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica (X) Social (X) Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación formativa
Institución donde labora:	Universidad Católica de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Más de 6 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de atmósfera laboral
Autora:	Castillo Siancas, Yajaira Vanessa
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Sullana
Significación:	El cuestionario tiene 24 ítems divididos en seis dimensiones: Comunicación, Participación, Motivación, Confianza, Planificación, Creatividad. Las respuestas (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Neutral, De acuerdo, Muy de acuerdo).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Atmosfera laboral	Comunicación	Que se refiere al grado en que se establece el intercambio de información entre individuos y grupos dentro de la comunidad educativa.
	Participación	Aborda la medida en que el personal docente y otros miembros de la comunidad educativa se involucran en las actividades del centro, ya sea en órganos colegiados o grupos de trabajo.
	Motivación	Se refiere al nivel de entusiasmo y satisfacción que experimenta el personal docente en su entorno laboral.
	Confianza	Aborda el nivel de confianza que el personal docente percibe en el centro educativo, así como la sinceridad en las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.
	Planificación	Se entiende como una técnica para reducir la incertidumbre y resolver problemas en el contexto organizativo.
	Creatividad	Se considera un pilar de la innovación en la organización educativa. Se refiere a la capacidad de adaptarse, aprender, desaprender y explorar nuevas posibilidades.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "atmósfera laboral", elaborado por **Castillo Siancas, Yajaira Vanessa** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de atmósfera laboral en docentes

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión comunicación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad en la comunicación	La información importante se comunica claramente y a tiempo en mi lugar de trabajo.	4	4	4	
	Los canales de comunicación disponibles permiten un intercambio fluido y eficaz de información.	4	4	4	
canales de comunicación efectivos	Siento que puedo expresar mis opiniones libremente sin temor a represalias.	4	4	4	
	Las reuniones del personal son productivas y fomentan un diálogo abierto.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión participación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inclusión en la toma de decisiones	Tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan mi trabajo.	4	4	4	
	Se valora y se toma en cuenta la opinión de todos los docentes en mi entorno laboral.	4	4	4	
oportunidades de contribución	Existen mecanismos que me permitan contribuir activamente a proyectos y actividades escolares.	4	4	4	
	Me siento parte integral del equipo al colaborar en iniciativas educativas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión motivación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento del trabajo	Me siento motivado/a por el reconocimiento que recibo por mi trabajo.	4	4	4	
	Hay incentivos claros y efectivos que me animan a mejorar mi desempeño.	4	4	4	
Incentivos para el desempeño	Las metas y objetivos planteados por la institución incrementan mi motivación laboral.	4	4	4	
	La dirección de la escuela promueve activamente la motivación del personal docente.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión confianza en docentes.

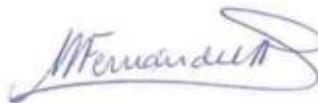
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza en la dirección	Confío en la gestión y las decisiones tomadas por la dirección de la escuela.	4	4	4	
	Siento que mi entorno laboral es seguro y puedo confiar en mis colegas.	4	4	4	
seguridad en el ambiente laboral	La transparencia en la gestión escolar contribuye a mi sensación de confianza en la institución.	4	4	4	
	Los conflictos se manejan de manera justa y abierta, lo que fortalece mi confianza en el sistema.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión planificación en docentes.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad en objetivos y metas	Los objetivos y metas de la escuela están claramente definidos y son conocidos por todos.	4	4	4	
	La planificación de actividades escolares se realiza de forma eficiente y organizada.	4	4	4	
Eficiencia en la organización del trabajo	Nota: que hay una adecuada anticipación y preparación para los eventos y proyectos escolares.	3	3	3	Fay una adecuada anticipación y preparación para los eventos y proyectos escolares.
	Los planes y horarios de trabajo se padironan de manera que se maximiza la productividad y el bienestar del personal.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Creatividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión creatividad en docentes.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la innovación	La institución promueve y apoya la innovación en las prácticas pedagógicas.	4	4	4	
	Se alienta y se proporcionan recursos para la experimentación y la adopción de nuevas metodologías.	4	4	4	
Apoyo a la experimentación	Fay un ambiente que inspira creatividad y la búsqueda de soluciones originales a los desafíos educativos.	4	4	4	
	Las iniciativas creativas son reconocidas y pueden ser compartidas como prácticas ejemplares dentro del colegio.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI
17927740

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de atmósfera laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sandra Sofia Izquierdo Marin	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Area de formación académica:	Clinica (x)	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Areas de experiencia profesional:	Consultoría Privada en el Campo Clínico y Educativo. Docente Universitaria	
Institución donde labora:	Universidad Privada Antenor Orrego	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Sí, como docente investigadora del Programa de Estudio de Psicología – UPAO, estoy a cargo de las adaptaciones de instrumentos psicológicos para la evaluación de la Plana Docente de forma anual.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de atmósfera laboral
Autora:	Castillo Siancas, Yajaira Vanessa
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ambito de aplicación:	Institución Educativa Sullana
Significación:	El cuestionario tiene 24 ítems divididos en seis dimensiones: Comunicación, Participación, Motivación, Confianza, Planificación, Creatividad. Las respuestas (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Neutral, De acuerdo, Muy de acuerdo).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Atmosfera laboral	Comunicación	Que se refiere al grado en que se establece el intercambio de información entre individuos y grupos dentro de la comunidad educativa.
	Participación	Aborda la medida en que el personal docente y otros miembros de la comunidad educativa se involucran en las actividades del centro, ya sea en órganos colegiados o grupos de trabajo.
	Motivación	Se refiere al nivel de entusiasmo y satisfacción que experimenta el personal docente en su entorno laboral.
	Confianza	Aborda el nivel de confianza que el personal docente percibe en el centro educativo, así como la sinceridad en las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.
	Planificación	Se entiende como una técnica para reducir la incertidumbre y resolver problemas en el contexto organizativo.
	Creatividad	Se considera un pilar de la innovación en la organización educativa. Se refiere a la capacidad de adaptarse, aprender, desaprender y explorar nuevas posibilidades.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "atmósfera laboral", elaborado por **Castillo Siancas, Yajaira Vanessa** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de atmósfera laboral en docentes

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión comunicación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad en la comunicación	La información importante se comunica claramente y a tiempo en mi lugar de trabajo.	4	4	4	
	Los canales de comunicación disponibles permiten un intercambio fluido y eficaz de información.	4	4	4	
canales de comunicación efectivos	Siento que puedo expresar mis opiniones libremente sin temor a represalias.	4	4	4	
	Las reuniones del personal son productivas y fomentan un diálogo abierto.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión participación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inclusión en la toma de decisiones	Tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan mi trabajo.	4	4	4	
	Se valora y se toma en cuenta la opinión de todos los docentes en mi entorno laboral.	4	4	4	
oportunidades de contribución	Existen mecanismos que me permitan contribuir activamente a proyectos y actividades escolares.	4	4	4	
	Me siento parte integral del equipo al colaborar en iniciativas educativas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión motivación en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento del trabajo	Me siento motivado/a por el reconocimiento que recibo por mi trabajo.	4	4	4	
	Hay incentivos claros y efectivos que me animan a mejorar mi desempeño.	4	4	4	
Incentivos para el desempeño	Las metas y objetivos planteados por la institución incrementan mi motivación laboral.	4	4	4	
	La dirección de la escuela promueve activamente la motivación del personal docente.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión confianza en docentes.

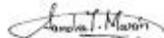
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza en la dirección	Confío en la gestión y las decisiones tomadas por la dirección de la escuela.	4	4	4	
	Siento que mi entorno laboral es seguro y puedo confiar en mis colegas.	4	4	4	
seguridad en el ambiente laboral	La transparencia en la gestión escolar contribuye a mi sensación de confianza en la institución.	4	4	4	
	Los conflictos se manejan de manera justa y abierta, lo que fortalece mi confianza en el sistema.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión planificación en docentes.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad en objetivos y metas	Los objetivos y metas de la escuela están claramente definidos y son conocidos por todos.	4	4	4	
	La planificación de actividades escolares se realiza de forma eficiente y organizada.	4	4	4	
Eficiencia en la organización del trabajo	Existe que hay una adecuada anticipación y preparación para los eventos y proyectos escolares.	4	4	4	
	Los planes y horarios de trabajo se padironan de manera que se maximiza la productividad y el bienestar del personal.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Creatividad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión creatividad en docentes.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la innovación	La institución promueve y apoya la innovación en las prácticas pedagógicas.	4	4	4	
	Se alienta y se proporcionan recursos para la experimentación y la adopción de nuevas metodologías.	4	4	4	
Apoyo a la experimentación	Hay un ambiente que inspira creatividad y la búsqueda de soluciones originales a los desafíos educativos.	4	4	4	
	Las iniciativas creativas son reconocidas y pueden ser compartidas como prácticas ejemplares dentro del colegio.	4	4	4	



Dra. Susana S. Espinoza Marín
PSICÓLOGA
C.P.R. 14219

Firma del evaluador
DNI: 42796297

Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentimiento informado

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4

Consentimiento Informado de la docente**

Título de la investigación: Programa de estrategias exitosas para mejorar la atmosfera laboral en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023

Investigador: Yajaira Vanessa Castillo Siancas.

Propósito del estudio
Estamos invitando a la docente de una Institución educativa Sullana a participar en la investigación titulada "Programa de estrategias exitosas para mejorar la atmosfera laboral en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023", cuyo objetivo determinar si un programa de estrategias exitosas mejora la atmosfera laboral en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado, de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa de Sullana 2023.



Describir el impacto del problema de la investigación.
¿Cómo un programa de estrategias exitosas mejorar la atmosfera laboral en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023?

Procedimiento
Si la docente acepta participar en esta investigación (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se va a realizar un Pre y Post test (cuestionario), donde se va a levantar información sobre la atmosfera laboral en docentes de dos Instituciones Educativas Sullana, 2023* y algunas preguntas sobre la investigación: "Programa de estrategias exitosas para mejorar la atmosfera laboral en docentes de una Institución Educativa Sullana, 2023".
2. Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente del patio de una institución educativa Sullana, 2023. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
3. Se va a +aplicar un programa con 10 sesiones.

 INVESTIGA UCV

1

Participación voluntaria (principio de autonomía):

La docente puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que la docente haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación de la docente en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a la docente tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta a la docente es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse con el Investigador Rosales Paico Rosa María a su email: rosalespa2570@ucvvirtual.edu.pe y los docentes asesores Mg. Merino Flores, Irene, y su email: imerinof@ucvvirtual.edu.pe y el Mg. Vélez Sancarranco, Miguel Alberto, y su email: mvelezs@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que la docente participe en la investigación.

Nombre y apellidos:

Mónica Isabel Navarro Alvia

Fecha y hora:

Viernes 17 de Noviembre del 2023 9:22 am.

Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin

Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumentos



“Año de la Unidad, la paz y el Desarrollo”

Piura, 22 De Octubre del 2023

SEÑORA

NANCY VIOLETA JUAREZ FLORES

DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 511- “DULCE CORAZÓN DE MARÍA”

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 22 de Octubre del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: CASTILLO SIANCAS YAJAIRA VANESSA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : “PROGRAMA DE ESTRATEGIAS EXITOSAS PARA MEJORAR LA ATMÓSFERA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SULLANA, 2023”

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura

"Armonía Educativa: Doce Pasos hacia un Clima Laboral Enriquecedor"



Introducción

En el panorama cambiante de la educación contemporánea, la creación de un ambiente de trabajo armónico y estimulante para los docentes es esencial. "Armonía Educativa" es un programa pionero diseñado para revitalizar la atmósfera laboral en instituciones educativas. Este innovador programa consta de doce sesiones estratégicamente desarrolladas, cada una diseñada para sumergir a los educadores en una experiencia transformadora que fomente la colaboración, el respeto mutuo y el bienestar profesional.

Objetivo General

Fortalecer la cohesión del equipo docente y promover un ambiente laboral donde prevalezca la motivación, la comunicación efectiva y la satisfacción profesional.

Objetivos Específicos:

Cultivar relaciones interpersonales positivas y una cultura de apoyo mutuo entre los docentes.

Desarrollar habilidades de resolución de conflictos que se alineen con los valores éticos y las metas de la institución.

Implementar prácticas de liderazgo participativo y gestión emocional que contribuyan a la mejora del clima laboral.

Crear estrategias para la promoción y la internalización de valores institucionales que guíen las interacciones diarias.

Evaluar y asegurar la sostenibilidad de las mejoras en la atmósfera laboral a través de una reflexión y planificación continuas.

Metodología

"Armonía Educativa" emerge como un vanguardista programa de desarrollo profesional que sobresale por su aproximación integral y participativa, orientado a fortalecer la cultura laboral en las instituciones educativas. Iniciando con sesiones enriquecidas con contenido teórico interactivo, este programa sumerge a los docentes en una exploración profunda de las dinámicas laborales, utilizando para ello una combinación de recursos multimedia avanzados y técnicas lúdicas de gamificación. Estas herramientas didácticas no solo sirven para involucrar y mantener el interés de los participantes, sino también para facilitar la internalización de los conceptos presentados. Las dinámicas grupales y las técnicas de pensamiento de diseño inyectan un espíritu de innovación en las discusiones,

Impulsando la inventiva y motivando a los docentes a unir esfuerzos en la identificación de respuestas innovadoras a los retos presentes comunes que enfrentan en su entorno laboral. Los talleres prácticos del programa actúan como incubadoras de habilidades, donde se aplican los principios de liderazgo, comunicación y gestión emocional en escenarios realistas, ofreciendo a los docentes la oportunidad de ensayar y perfeccionar sus respuestas en un entorno controlado y de apoyo. La evaluación continua ocupa un lugar central en "Armonía Educativa", permitiendo una reflexión constante y la aplicación inmediata de las lecciones aprendidas. La integración de tecnologías educativas emergentes proporciona un medio moderno y accesible para mejorar la colaboración y el seguimiento del progreso individual y colectivo, garantizando así un ciclo virtuoso de mejora continua. Los planes de acción, tanto individuales como basados en equipos, son piedras angulares del programa, comprometiendo a los docentes a efectuar cambios concretos y medibles en su práctica docente. Estos planes están diseñados para reflejar y materializar los valores y objetivos compartidos del colectivo de educadores, promoviendo proyectos colaborativos que encapsulan las aspiraciones comunes del grupo. En esencia, "Armonía Educativa" se presenta no solo como una serie de sesiones formativas, sino como una transformadora experiencia de aprendizaje, equipando a los docentes con las competencias necesarias para cultivar un ambiente laboral enriquecedor. Es una invitación a cada educador para ser protagonista del éxito institucional, contribuyendo a un ecosistema educativo donde la armonía, el crecimiento y la realización profesional son los pilares fundamentales.

Sesión 1: Fundamentos de la Resolución de Conflictos

Objetivos:

- Comprender los principios básicos de la resolución de conflictos.
- Identificar los tipos comunes de conflictos en las instituciones educativas.

Inicio (15 minutos):

- **Actividad de Apertura:** Reflexión sobre experiencias personales de conflictos en el ámbito educativo.
- **Materiales:** Diapositivas introductorias, cuaderno de reflexión personal.

Proceso (45 minutos):

- **Teoría (20 minutos):** Presentación sobre las causas y dinámicas de los conflictos en las instituciones educativas.
 - **Materiales:** Presentación en PowerPoint, artículos académicos.
- **Análisis Grupal (25 minutos):** Discusión en pequeños grupos sobre estudios de caso de conflictos educativos.
 - **Materiales:** Estudios de caso impresos, pizarra blanca.

Cierre (15 minutos):

- **Síntesis y Preguntas:** Recapitulación de conceptos y espacio para preguntas.
- **Materiales:** Hojas resumen, buzón de preguntas.

Sesión 2: Comunicación y Escucha Activa

Objetivos:

- Desarrollar habilidades de comunicación efectiva y escucha activa.
- Aprender a aplicar estas habilidades en situaciones de conflicto.

Inicio (10 minutos):

- **Revisión Rápida:** Repaso de la sesión anterior enfocado en la importancia de la comunicación.
- **Materiales:** Resumen impreso, tarjetas de memoria.

Proceso (50 minutos):

- **Taller de Comunicación (30 minutos):** Ejercicios prácticos en parejas para mejorar la escucha activa y la expresión clara.
 - **Materiales:** Guías de role-playing, cronómetro.

- **Feedback y Reflexión (20 minutos):** Intercambio de experiencias y discusión sobre lo aprendido.
 - **Materiales:** Formularios de feedback, diario de reflexión grupal.

Cierre (15 minutos):

- **Resumen de la Sesión:** Resaltar la importancia de una buena comunicación en la resolución de conflictos.
- **Materiales:** Hojas de resumen, guía de práctica para casa.

Sesión 3: Estrategias de Negociación

Objetivos:

- Entender los procesos de negociación y mediación.
- Practicar técnicas de negociación aplicables en contextos educativos.

Inicio (15 minutos):

- **Conceptos Clave:** Introducción a los modelos de negociación y su relevancia en la educación.
- **Materiales:** Diapositivas de teoría, folletos descriptivos.

Proceso (45 minutos):

- **Simulaciones de Negociación (30 minutos):** Role-playing de escenarios de conflicto que requieren negociación.
 - **Materiales:** Escenarios simulados, formularios de observación.
- **Análisis de las Simulaciones (15 minutos):** Evaluación del proceso de negociación y discusión sobre técnicas efectivas.
 - **Materiales:** Listas de verificación de negociación, pizarra para feedback.

Cierre (15 minutos):

- **Planes de Acción:** Crear planes de acción personalizados para aplicar técnicas de negociación.
- **Materiales:** Plantillas de planes de acción, bolígrafos.

Sesión 4: Manejo de Emociones en Conflictos

Objetivos:

- Explorar el impacto de las emociones en los conflictos.

- Aprender estrategias para gestionar las emociones durante los desacuerdos.

Inicio (15 minutos):

- **Reflexión Emocional:** Ejercicio de autoevaluación para identificar respuestas emocionales personales ante el conflicto.
- **Materiales:** Cuestionarios de autoevaluación, diapositivas sobre inteligencia emocional.

Proceso (45 minutos):

- **Talleres Emocionales (30 minutos):**
- Ejercicios para practicar la autorregulación y la empatía en situaciones tensas.
 - **Materiales:** Guiones de role-playing, música suave, espacio de relajación.
- **Discusión de Grupo (15 minutos):** Compartir estrategias para mantener la calma y la objetividad.
 - **Materiales:** Pizarra, notas adhesivas.

Cierre (15 minutos):

- **Compromisos Personales:** Cada docente se compromete a aplicar una estrategia de manejo emocional.
- **Materiales:** Tarjetas de compromiso, tablón de anuncios.

Sesión 5: Fomentando Ambientes Colaborativos

Objetivos:

- Identificar cómo los ambientes colaborativos pueden prevenir y resolver conflictos.
- Desarrollar un plan para crear y mantener un ambiente colaborativo en la institución.

Inicio (10 minutos):

- **Intercambio de Experiencias:** Discusión sobre cómo los entornos colaborativos han impactado en la resolución de conflictos previos.
- **Materiales:** Historias de éxito, presentación inspiradora.

Proceso (50 minutos):

- **Creación de Planes (30 minutos):** Diseño en grupo de estrategias para promover la colaboración en el aula y entre colegas.

- **Materiales:** Plantillas de planificación, ejemplos de estrategias colaborativas.
- **Revisión de Pares (20 minutos):** Revisión mutua de los planes y sugerencias para mejoras.
 - **Materiales:** Formularios de revisión, bolígrafos de colores.

Cierre (15 minutos):

- **Presentación de Estrategias:** Breve exposición de los planes más innovadores.
- **Materiales:** Proyector, hojas de retroalimentación.

Sesión 6: Evaluación y Sostenibilidad de las Estrategias

Objetivos:

- Evaluar la eficacia de las estrategias de resolución de conflictos implementadas.
- Considerar la sostenibilidad y la mejora continua de las prácticas de resolución de conflictos.

Inicio (15 minutos):

- **Evaluación de Impacto:** Reflexión sobre el impacto personal y profesional de las estrategias aprendidas.
- **Materiales:** Diapositivas de evaluación, encuestas de impacto.

Proceso (45 minutos):

- **Ejercicios de Evaluación (30 minutos):** Autoevaluación y evaluación grupal sobre la implementación de estrategias de resolución de conflictos.
 - **Materiales:** Formularios de evaluación, escalas de evaluación.
- **Discusión sobre Mejoras (15 minutos):** Identificación de áreas de mejora y planificación de pasos futuros.
 - **Materiales:** Pizarra, marcadores.

Cierre (15 minutos):

- **Compromiso de Mejora Continua:** Definición de objetivos personales y grupales para la mejora continua en la resolución de conflictos.
- **Materiales:** Hojas de compromiso, caja de propuestas para mejora.

Sesión 7: Fundamentos de los Valores Organizacionales

Objetivos:

- Introducir la importancia de los valores en la cultura organizacional.
- Identificar los valores fundamentales de la institución educativa.

Inicio (15 minutos):

- **Actividad de Apertura:** Reflexión individual sobre valores personales y cómo estos se alinean con la organización.
- **Materiales:** Hojas de reflexión, lápices.

Proceso (30 minutos):

- **Teoría (15 minutos):** Exposición sobre la teoría de valores organizacionales y su impacto en el clima laboral.
 - **Materiales:** Presentación en PowerPoint, artículos de referencia.
- **Discusión (15 minutos):** Diálogo grupal para identificar los valores compartidos dentro de la organización.
 - **Materiales:** Tarjetas de brainstorming, pizarra.

Cierre (15 minutos):

- **Compromiso de Valores:** Creación de un "Muro de Valores" donde los docentes expresan los valores que consideran esenciales.
- **Materiales:** Muro o tablón de anuncios, notas adhesivas.

Sesión 8: Integración de Valores en la Práctica Docente

Objetivos:

- Desarrollar estrategias para integrar valores en la práctica diaria.
- Fomentar comportamientos que reflejen los valores institucionales.

Inicio (10 minutos):

- **Recapitulación:** Revisión de los valores identificados en la sesión anterior.
- **Materiales:** Resumen de la sesión anterior, lista de valores institucionales.

Proceso (40 minutos):

- **Talleres Interactivos (20 minutos):** Actividades prácticas para aplicar valores en escenarios educativos.
 - **Materiales:** Escenarios impresos, papelógrafos.
- **Análisis de Casos (20 minutos):** Discusión sobre cómo la adopción de valores influye en la toma de decisiones.

- **Materiales:** Estudios de caso, guías de discusión.

Cierre (10 minutos):

- **Planes de Acción:** Diseño de planes de acción personal para la implementación de valores.
- **Materiales:** Plantillas de planes de acción, bolígrafos.

Sesión 9: Comunicación de Valores y Liderazgo

Objetivos:

- Aprender a comunicar efectivamente los valores a los estudiantes y colegas.
- Entender el papel del liderazgo en la promoción de valores.

Inicio (15 minutos):

- **Dinámicas de Grupo:** Ejercicios de role-playing para practicar la comunicación de valores.
- **Materiales:** Instrucciones de role-playing, cronómetro.

Proceso (35 minutos):

- **Liderazgo de Valores (20 minutos):** Discusión sobre cómo el liderazgo puede ser un modelo a seguir para los valores institucionales.
 - **Materiales:** Videos de líderes inspiradores, hojas de discusión.
- **Taller de Comunicación (15 minutos):** Técnicas de comunicación asertiva aplicadas a la promoción de valores.
 - **Materiales:** Guías de comunicación asertiva, ejercicios prácticos.

Cierre (10 minutos):

- **Compromiso de Liderazgo:** Compromiso personal para ser un líder en la promoción de valores.
- **Materiales:** Cartas de compromiso, caja de compromiso.

Sesión 10: Resolución de Conflictos Basada en Valores

Objetivos:

- Manejar conflictos utilizando los valores como guía.
- Fomentar la mediación y la resolución de conflictos con un enfoque en valores.

Inicio (15 minutos):

- **Reflexión:** Compartir experiencias previas de conflictos y cómo se alinean o desvían de los valores organizacionales.
- **Materiales:** Diario de reflexión, lápices.

Proceso (40 minutos):

- **Simulaciones (20 minutos):**
- Ejercicios de resolución de conflictos donde los valores juegan un papel central.
 - **Materiales:** Escenarios de conflictos, papelógrafos.
- **Debate (20 minutos):** Análisis grupal sobre la efectividad de la resolución de conflictos basada en valores.
 - **Materiales:** Formularios de análisis, pizarra.

Cierre (5 minutos):

- **Síntesis de Aprendizaje:** Recapitulación de las estrategias de resolución de conflictos aprendidas.
- **Materiales:** Hoja resumen, murales.

Sesión 11: Evaluación de la Promoción de Valores

Objetivos:

- Evaluar la efectividad de las estrategias de promoción de valores implementadas.
- Identificar oportunidades de mejora en la promoción de valores.

Inicio (15 minutos):

- **Evaluación de Impacto:** Autoevaluación y evaluación grupal sobre la promoción de valores.
- **Materiales:** Encuestas de evaluación, escalas de impacto.

Proceso (35 minutos):

- **Grupo Focal (20 minutos):** Discusión en grupo focal sobre la percepción del impacto de la promoción de valores.
 - **Materiales:** Guía de grupo focal, grabadora.
- **Planes de Mejora (15 minutos):** Desarrollo de estrategias de mejora continua en la promoción de valores.
 - **Materiales:** Plantillas de planificación, ejemplos de mejora continua.

Cierre (10 minutos):

- **Reflexión Final:** Compromisos para la mejora continua en la promoción de valores.
- **Materiales:** Tarjetas de compromiso, caja de propuestas para mejora.

Sesión 12: Sostenibilidad de los Valores en la Cultura Organizacional

Objetivos:

- Desarrollar un plan para la integración y sostenibilidad de los valores en la cultura organizacional a largo plazo.
- Fomentar la responsabilidad compartida en el mantenimiento de los valores.

Inicio (15 minutos):

- **Visión a Largo Plazo:** Creación de una visión compartida para la sostenibilidad de los valores.
- **Materiales:** Imágenes inspiradoras, música, hojas en blanco.

Proceso (35 minutos):

- **Desarrollo del Plan de Sostenibilidad (20 minutos):** Elaboración de un plan colectivo para mantener los valores en la institución.
 - **Materiales:** Guías de planificación estratégica, documentos de la institución.
- **Talleres de Implementación (15 minutos):** Técnicas para implementar y monitorear el plan de sostenibilidad.
 - **Materiales:** Checklists de implementación, software de gestión de proyectos.

Cierre (10 minutos):

- **Compromiso Institucional:** Definición de roles y compromisos para asegurar la sostenibilidad de los valores.
- **Materiales:** Documento de compromiso, bolígrafos de firma.

PRETEST-CUESTIONARIO DE ATMÓSFERA LABORAL EN DOCENTES

N°	COMUNICACIÓN				SUB_T	PARTICIPACIÓN				SUB_T	MOTIVACIÓN				SUB_T	CONFIANZA				SUB_T	PLANIFICACIÓN				SUB_T
	P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20	
DOCENTE 1	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14
DOCENTE 2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14
DOCENTE 3	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
DOCENTE 4	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12
DOCENTE 5	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
DOCENTE 6	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12
DOCENTE 7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
DOCENTE 8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
DOCENTE 9	2	3	2	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12
DOCENTE 10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
DOCENTE 11	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
DOCENTE 12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
DOCENTE 13	2	3	2	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12
DOCENTE 14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14
DOCENTE 15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14

POSTEST-CUESTIONARIO DE ATMÓSFERA LABORAL EN DOCENTES

N°	COMUNICACIÓN				SUB_T	PARTICIPACIÓN				SUB_T	MOTIVACIÓN				SUB_T	CONFIANZA				SUB_T	PLANIFICACIÓN				SUB_T	P21
	P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20		
DOCENTE 1	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	
DOCENTE 2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	
DOCENTE 3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	
DOCENTE 4	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	
DOCENTE 5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	
DOCENTE 6	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	4	5	5	4	18	
DOCENTE 7	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	
DOCENTE 8	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	
DOCENTE 9	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	
DOCENTE 10	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	
DOCENTE 11	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	
DOCENTE 12	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	
DOCENTE 13	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	
DOCENTE 14	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	
DOCENTE 15	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	