



**Universidad César Vallejo**

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

Programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una  
Institución Educativa Pública de José Leonardo Ortiz, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en la Administración de la Educación

**AUTORA:**

Tantalean La Chira, Johani Lissete ([orcid.org/0009-0007-9889-9008](https://orcid.org/0009-0007-9889-9008))

**ASESORAS:**

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia ([orcid.org/0000-0001-9943-755X](https://orcid.org/0000-0001-9943-755X))

Dra. Ortega Cabrejos, Monica Ysabel ([orcid.org/0000-0003-3961-9516](https://orcid.org/0000-0003-3961-9516))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**CHICLAYO – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024", cuyo autor es TANTALEAN LA CHIRA JOHANI LISSETE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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.

CHICLAYO, 27 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGUJ el 02-08- 2024 14:51:49

Código documento Trilce: TRI - 0837711



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, TANTALEAN LA CHIRA JOHANI LISSETE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024", 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
JOHANI LISSETE TANTALEAN LA CHIRA DNI: 47274124 ORCID: 0009-0007-9889-9008	Firmado electrónicamente por: JTANTALEANCH2 el 27-07-2024 00:11:32

Código documento Trilce: TRI - 0837710

## DEDICATORIA

Finalizando esta etapa muy provechosa y bonita de mi vida quiero dedicar el presente trabajo de investigación a quienes hicieron una realidad este logro; quiero empezar dedicando este informe de tesis a Dios, porque me ha permitido concluir con éxito este programa académico de maestría en administración de la educación; a mis padres por su apoyo brindado, y a mis hijos; ya que son mi inspiración y mi fortaleza para seguir creciendo día a día.

Johani

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme sabiduría para culminar con éxito la presente investigación y por todas las bendiciones que me brinda, a mis padres por el apoyo brindado; a mis hijos, por ser mi motivación más grande para seguir mejorando día a día; quiero agradecer también a mis familiares y amistades que de alguna u otra manera han hecho posible este logro.

Johani

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>21</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>24</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>29</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>34</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Niveles de las dimensiones de la variable Clima Organizacional .....	24
<b>Tabla 2.</b> Nivel de la variable clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, Chiclayo, 2024 .....	25
<b>Tabla 3.</b> Validación de la propuesta por juicio de expertos.....	28

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Esquema de la propuesta.....	26
---	----

## RESUMEN

Un clima organización adecuado es importante para el buen funcionamiento de un proyecto educativo institucional y para alcanzar el logro del objetivo 16 de desarrollo sostenible, aquel que indica que, la paz, la justicia y tener escuelas firmes son un medio para lograr el crecimiento social, el objetivo general del estudio es: Proponer un programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz. La investigación es de tipo básica, transversal, descriptiva; y está conformada por un directivo y 19 docentes; se obtuvo como resultado que la variable dependiente clima organizacional se ubica en un nivel regular en un 100%, según la apreciación de los encuestados; se concluye que la propuesta de un entorno seguro influye en la optimización del clima organizacional. A partir de este diagnóstico se elaboró la propuesta con 11 talleres que se fundamentan en las dimensiones física, social y emocional de un entorno seguro.

**Palabras clave:** Clima, entorno, organización, seguridad.

## **ABSTRACT**

An adequate organizational climate is important for the proper functioning of an institutional educational project and to achieve the achievement of goal 16 of sustainable development, which indicates that peace, justice and having strong schools are a means to achieve social growth., the general objective of the study is: To propose a program of a safe environment for the organizational climate of a public educational institution of José Leonardo Ortiz. The research is basic, transversal, descriptive; and is made up of a director and 19 teachers; The result was that the dependent variable organizational climate is located at a 100% regular level, according to the assessment of the respondents; It is concluded that the proposal of a safe environment influences the optimization of the organizational climate. Based on this diagnosis, the proposal was developed with 11 workshops that are based on the physical, social and emotional dimensions of a safe environment.

**Keywords:** Climate, environment, organization, security.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el clima organizacional en las escuelas es un problema muy recurrente, lo cual involucra de manera directa al papel que desempeña el directivo, así como los docentes y a los administrativos que la conforman, haciendo que ésta se vea reflejada de una forma negativa, puesto que al no contar con entornos seguros el clima se vea afectado.

Es por ello que, Rugel et al. (2023) aseguran que actualmente contar con un buen clima organizacional es una táctica muy influyente para la comunidad educativa ya que favorece el desarrollo de competencias que garantizan una estupenda gestión académica, por ello, al analizar las relaciones con los demás se hallan causas que son relevantes para la mejora continua de una óptima gestión académica.

También, para muchas organizaciones todo contenido de información que se relacione con su entorno es importante, debido a que pueden determinar su clima, esto se debe a que mayormente buscan estrategias de mejora para su entorno con la finalidad de alcanzar un clima organizacional favorable (Davies, 2022).

A nivel Latinoamericano, existe un requerimiento de un clima organizacional positivo dentro del ámbito educativo a través del logro de un entorno seguro basado en las buenas relaciones entre sus miembros que la conforman.

Unesco, teniendo en cuenta el objetivo 16 de desarrollo sostenible (ODS) al 2030, aquel que indica que, la paz, la justicia y tener escuelas firmes son un medio para lograr el crecimiento social. Construir un clima de paz conlleva un entorno donde el docente sea empático y pueda ponerse en el lugar del otro es primordial, junto a su líder directivo que haga viable la solidificación de un proyecto educativo (Unesco, 2023).

En las organizaciones educativas los docentes son la parte más importante para concebir un clima organizacional favorable, y de protección (Unesco, 2022).

También, la Organización de las Naciones Unidas, detalla que el 25% de trabajadores no se sienten apreciados en su centro de trabajo, la investigación resalta que en las organizaciones cuando más considerable sea el grado de igualdad, inclusión y diversidad, mayor es el cambio, la productividad y el rendimiento laboral (ONU, 2022).

A nivel nacional, Minedu, por medio del marco del directivo nos dice que la finalidad del directivo constituye el trabajar tres dimensiones de gestión como la de procesos educativos, pedagógicos y de bienestar, para lo cual debe favorecer entornos seguros, sanos, afectivos, generando así un clima organizacional favorable, positivo y basado en el respeto (Minedu, 2014).

En este ámbito las instituciones educativas deben contar con entornos acogedores mediante la presencia de buenas prácticas dentro de la comunidad educativa (Minedu, 2021).

A nivel de institución, una escuela pública en un distrito de José Leonardo Ortiz, se evidencia un clima organizacional inapropiado entre los miembros de la escuela, dentro del proyecto educativo institucional (PEI), precisamente en el diagnóstico y análisis situacional de mediano plazo de la institución educativa, se identifican problemas como: la escasa relación de los convenios entre los miembros de la organización y el debilitamiento en la planificación de los documento de gestión escolar y sistematización de inicio de fortalecimiento escolar, escasos espacios de vinculaciones de los resultados del monitoreo pedagógico, escaso entendimiento de las normas de la vida común escolar, además se muestra un alto porcentaje de estudiantes que no han logrado los aprendizajes previstos en el ciclo y esto es a causa de que precisamente los docentes y el directivo presentan deficiencias en el cumplimiento de sus funciones, malas relaciones y malos tatos entre los miembros de la organización, todo ello afecta en el desarrollo de las competencias de los estudiantes, lo cual conlleva a que se forme un entorno inseguro y un clima organizacional no favorable.

Ante esta realidad anteriormente mencionada, se suscita la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo debe ser diseñada una propuesta de un entorno seguro para el clima organizacional de una Institución educativa pública de José Leonardo Ortiz?

La investigación se argumenta teóricamente en la corriente constructivista y en la de las relaciones humanas, la investigación brindará un programa de un entorno seguro para el clima organizacional que a su vez será útil para las instituciones que cuentan con un entorno organizacional desfavorable y deseen mejorar su clima.

En lo práctico, el presente trabajo va a favorecer al desarrollo de otros estudios de investigación, y a la escuela en la formación de entornos seguros y permitir que los

docentes y directivos se desenvuelvan de una manera más adecuada entre ellos y para con sus estudiantes, reconociendo su influencia en relación con el clima organizacional mediante un estudio basado en recolección de datos.

En lo social, va a contribuir a la mejora de la estrategia de trabajo de los miembros de una escuela pública de un distrito de José Leonardo Ortiz.

En lo metodológico, el estudio aportará información útil para nuevas investigaciones y permitirá usar un instrumento de recolección de datos conciso y específico respecto al análisis del entorno seguro y su relación con el clima organizacional, además sirve para poder establecer sugerencias sobre la problemática estudiada.

El objetivo general es: Proponer un programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz. Al igual que los objetivos específicos: Diagnosticar el grado del clima organizacional de un colegio público de José Leonardo Ortiz. Diseñar un programa de un entorno seguro para el clima organizacional de un colegio público de José Leonardo Ortiz. Validar la propuesta del programa de un entorno seguro mediante el juicio de expertos.

Los referentes que fundamentan las variables de estudio: programa de un entorno seguro y clima organizacional corresponden al ámbito internacional y nacional, que a continuación se detalla.

En el ámbito internacional, Campo (2023) en su estudio realizado en Colombia para su nuevo modelo de gestión para entornos escolares seguros; como dimensiones de entorno seguro se tiene: educar para el respeto, construir paz duradera, participación, respeto a la diversidad, control de las emociones, para medir la variable entorno seguro utilizó un cuestionario como instrumento y de tipo Likert, con cinco alternativas como respuesta y mediante el alfa de Crombach se detectó un alto índice mayor al 0.9 obteniendo muy buena confiabilidad, el estudio utilizó diseño no experimental, de tipo descriptivo, de campo transeccional, se llega a la conclusión que es eminente establecer estrategias de entornos seguros que agrupe a todos los miembros de la organización para la participación en su formación.

Campo mediante su estudio me informa que se necesita la implementación de programas de entornos seguros en las escuelas para optimizar el clima organizacional con la participación de los miembros de la organización de una manera respetuosa y pacífica.

Fuentes (2022) en su estudio realizado en El Salvador, afirma que el clima organizacional en sus magnitudes de desarrollo personal, involucramiento, control y diálogo; está muy relacionado con el desempeño docente en sus dimensiones: enfoque de tareas, organización y contexto; la técnica y el instrumento que utilizó para medir el clima fueron la encuesta y el cuestionario, y mediante el alfa de Cronbach se consiguió muy buena fiabilidad de 978, el estudio empleó un diseño no experimental con alcance descriptivo y naturaleza cuantitativa; se concluye que el clima organizacional captado por los maestros en las escuelas, guarda relación y es decisivo para un óptimo desempeño docente, lo que significa que cuando un docente experimenta un buen clima laboral, su desempeño será mejor y viceversa.

Fuentes con su estudio me lleva a tener en cuenta el trabajo docente en mi investigación como un indicador que mejora clima organizacional, e inversamente un buen clima organizacional mejora el desempeño docente.

Además, Parra et al. (2020) en su estudio realizado en Colombia, afirma mediante un instrumento de recolección de datos que, de todos los entornos mencionados, donde se obtiene el crecimiento de las competencias en los niños de manera segura corresponde al entorno educativo con un 25%; luego de la conducción y la exploración de los resultados obtenidos, se crea una propuesta metodológica que encierra modos de intervención, donde se busca mejorarlos. Parra en su estudio me enseña que se debe analizar un entorno para poder conocer dentro de él aquellas debilidades que afectan al crecimiento de los niños y niñas.

Por otro lado, Morillo (2022) en su estudio realizado en Ecuador, nos dice que la dirección del clima organizacional en sus extensiones: autoridad, entusiasmo, intercambio y participación; con el rendimiento del docente con sus extensiones: competencias pedagógicas, compromiso en el desarrollo de sus ocupaciones, trato con los demás y logros de su labor educativa; el clima resulta por encima del 43% obteniendo lo que indica un nivel bueno, se utilizó al cuestionario para medir cada variable, el estudio es de tipo básico de alcance correlacional, concluyendo que el clima organizacional es base para la continuidad de propósitos educativos con apoyo de un excelente grado en el área del desempeño docente.

Morillo mediante su estudio me lleva a tener en cuenta que si se requiere lograr un buen rendimiento y desempeño de los miembros de la organización es importante contar con un clima organizacional favorable.

En el ámbito nacional, Salas (2022), en su estudio realizado en Jaén, afirma que el entorno seguro en sus dimensiones vínculo afectivo, organización de los espacios, medios y materiales; desarrolla la autonomía en sus dimensiones: identidad personal, actuación personal e interacciones sociales; mediante un instrumento se obtuvo que la autonomía en los discentes se encuentra en un 70% de escala baja, el estudio empleó un diseño no experimental de arquetipo descriptivo; donde se concluye que mediante un entorno seguro se desarrolla la autonomía en los estudiantes ya que está relacionado al componente sociocultural, físico, psicológico, académico e histórico que muestra el docente dentro de la institución educativa en interacción con su entorno. Salas por medio de su estudio me indica que si queremos desarrollar capacidades como la autonomía en los estudiantes los docentes deben de propiciar dichos entornos seguros.

Por otro lado, Nina et al. (2024) indicaron mediante una encuesta a 85 docentes de una escuela en Lima, el nivel bajo del clima, con un porcentaje de 49.4%, demostrando que afecta al trabajo docente, además el entorno de trabajo es muy importante, el rechazo de todo tipo de afectación dentro de la organización, constituye un clima positivo, por consiguiente el proyecto educativo nacional (PEN) nos dice que el sector educativo y los demás sectores del estado deben laborar enfocados en alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible.

Álvarez (2022), en su estudio realizado sobre la comunicación asertiva en sus dimensiones de estrategias de asertividad, modo asertivo, y comunicación eficaz; con el clima organizacional en sus dimensiones: comunicación, incitación, confianza e implicación; el clima obtuvo bueno con un índice estadístico de 0.77 mediante el programa SPSS se construyeron tablas y gráficos estadísticos para representar la información recolectada en cuestionarios, se utilizó un diseño no experimental, cuantitativo, un grado explicativo, utilizando métodos: hipotético, deductivo, y causales, concluyendo que existe un dominio de la comunicación clara sobre el clima de los miembros de la escuela. Álvarez en su estudio me lleva a tener en cuenta la comunicación asertiva para la mejoría de un buen clima organizacional.

Reyes (2023), en su investigación, afirma que la gestión directiva en sus dimensiones de gestión institucional global y valórica actitudinal global, y clima organizacional con sus dimensiones: gestión, competencia directiva, liderazgo, diálogo y trabajo en equipo; la medición del clima se obtuvo con un índice estadístico de 955, se usó un

cuestionario con 20 interrogantes con escala de tipo Likert, el estudio es de tipo básico y transversal, de alcance descriptivo, interrelacionadas, utilizó un modelo cuantitativo no teórico, halló un nivel satisfactorio del clima, con un porcentaje de 93.3%, concluye que ambas variables están relacionadas de manera fuerte y positiva ( $r = 0.843$ ). Reyes, mediante su estudio me brinda información relevante de lo importante que es la implicación de los directivos en la mejora del clima organizacional.

Orellana (2023), en su investigación, afirma que, proponiendo un programa de capacitación en sus dimensiones de planificación, ejecución y evaluación del programa de capacitación, para el clima organizacional con sus dimensiones: el diálogo, el liderazgo pedagógico, la motivación y trabajo en equipo; se obtiene una calificación de 50 con resultado de muy bueno a través de una escala valorativa, el estudio es tipo transversal, con modelo cualitativo, y no práctico, se aplicó el instrumento cuestionario a los docentes para conocer la percepción y las características del clima organizacional, se encontró dentro de la dimensión comunicación que solo el 38.3% de los docentes a veces comunican sus ideas con seguridad y afinidad, el 33.3% de los docentes comunica sus ideas con seguridad y afinidad de manera frecuente, el 28,3% de los docentes casi siempre se comunica con seguridad y afinidad. se concluye que la propuesta de un programa de capacitación mejora el clima organizacional, obteniendo como resultado 50 de ponderado con una valoración de muy buena.

Orellana, con su investigación para medir el clima utilizó la técnica de recolección de los datos, utilizada y conocida como encuesta; asimismo, el instrumento que utilizó fue el cuestionario, ambos cuestionarios tanto el cuestionario del instrumento y el cuestionario de la propuesta fueron y utilizados por el investigador, los cuales pasaron a Juicio de Expertos conocedores del tema y con estudios de grado académico de posgrado.

Velez (2023), en su investigación afirma que clima organizacional en sus dimensiones de diálogo, estimulación, seguridad y participación; y el profesionalismo de los maestros con sus dimensiones: compromiso ético, compromiso con la comunidad y competencia docente; se encuentran correlacionados de manera positiva y directa con un  $r = 0.276$ , en el estudio se logró hallar que el clima se encontraba en un nivel regular, Además se concluye que un clima organizacional favorable ayuda a que los docentes optimicen su compromiso con la organización, puesto que se halló una relación

relevante de ( $r = 0.392$ ,  $p < 0.01$ ), este resultado quiere decir que cuando mejora el clima organizacional, también va a ir mejorando el profesionalismo docente. Velez mediante su estudio me lleva a tener en cuenta la importancia del clima organizacional para el profesionalismo docente y viceversa.

Alvites (2023), en su investigación sobre clima organizacional y práctica docente; el clima en sus extensiones: diálogo, seguridad, participación, contribución, motivación; y ejercicio docente en tiempos de virtualidad con sus extensiones: la formación del adiestramiento, la formación para el adiestramiento de los educandos, colaboración en la dirección de la escuela, crecimiento vocacional y la identidad pedagógica; se encuentran correlacionados de manera positiva con  $r = 0,957$  en cuanto a las variables de investigación, concluyendo que existe una repercusión directa del clima organizacional en el desempeño docente.

El autor en su estudio me informa que para medir el clima empleó la técnica de la encuesta y como instrumento a un cuestionario validado con escala de tipo Likert; así como también que el clima organizacional impacta en el desempeño docente.

Mamani (2023) mediante su estudio realizado a través de una encuesta a 75 docentes de una escuela de Puno, señala que el clima organizacional se vincula en un 62.41% con el desempeño académico docente, lo cual refiere que fortalecer el clima trae consigo un gran impacto en el desempeño del educador.

Lo hallado por el autor indica que el fortalecimiento del clima organizacional en las escuelas influye de manera significativa en el ejercicio docente.

De la Cruz et al. (2023) en su estudio realizado en una escuela pública de Chiclayo, sobre el clima organizacional en sus extensiones: diálogo, motivación, seguridad y participación; y el desempeño docente con sus extensiones: competencia pedagógica, emocionalidad, responsabilidad en la realización de sus funciones y relaciones humanas; afirman que ambas variables se ubican muy bajas dentro de la organización, la variable clima en la extensión participación muestra un bajo índice de 57%, se concluye que el clima organizacional y el buen desempeño docente cuentan con escasas mejorías, mediante las jornadas de capacitaciones; siendo más efectiva la gestión participativa del directivo por quienes dirigen o lideran la organización educativa.

Los autores señalan que el involucramiento constante del líder o líderes directivos durante el desarrollo de sus funciones, optimiza el clima organizacional de la escuela.

Las siguientes teorías de investigación se utilizan para justificar teóricamente el estudio actual. Un entorno seguro ayuda al clima organizacional.

En ese marco el término programa se viene empleando en muchos estudios, lo cual se refiere a un conjunto de labores continuas e interconectadas que mayormente están direccionadas al logro de los objetivos y que necesitan más de un periodo para lograrlos (Pérez et al., 2023).

En lo teórico se relaciona con la teoría sociocultural, propuesto por Vygotsky, donde nos dice que un entorno seguro debe posibilitar este funcionamiento a medida que la organización de la escuela motive la participación entre sus miembros dentro de un área de interacción; y el cumplimiento de participantes dinámicos en las actividades de aprendizaje grupal, está claro que los beneficios del aprendizaje cooperativo aumentarán y las relaciones en el aula se fortalecerán, dando como resultado un camino intelectual diferente que nos permita profundizar en las expectativas, las autopercepciones y las percepciones de los demás, ya sean compañeros o compañeras. docentes co-creando conocimiento e identidad (Arias, 2018).

La definición de entorno seguro según Menéndez y Moreno (2006) como el que tiene un ambiente donde se enseña de una forma segura y solidaria con el entorno. Inicia de la idea integral y sostenible de la salud, de manera que no se detiene a observar los factores físicos, sino que extiende su campo de actuación al tener en cuenta las dimensiones emotivas y sociales, como se cita en (Díaz y Gairín, 2014).

Entre las características de un entorno seguro es que deben apoyar a la salud de los estudiantes, ofrecerles seguridad ante cualquier riesgo, concediéndoles incrementar sus competencias y desenvolverse con autonomía, comprenden los lugares donde viven las personas, su localidad, su hogar, su lugar de trabajo y centro de estudios, incluyendo incluso el ingreso a los recursos sanitarios y la conveniencia para su empoderamiento (Díaz y Gairín, 2014).

A continuación, Chamarro et al. (2009) determina al entorno seguro desde cada una de estas extensiones: física, emocional y social.

Desde la dimensión física, una organización segura se preocupa por su infraestructura e higiene, cuida que el alumbrado, y la ventilación sean los más adecuados, y tiene un aforo indicado para el número de alumnos que acoge.

La dimensión emocional, en un entorno seguro atiende el clima y es sensitivo a las señales dadas por los alumnos; usa un método didáctico que fortalece el respeto a sí mismo y la capacidad para determinaciones; impide las circunstancias temibles, y utiliza sanciones como herramienta de aprendizaje.

Y la dimensión social, donde el entorno seguro pretende el desarrollo de actividades que benefician las relaciones personales entre docentes y alumnos, la fortaleza de una mirada crítica y solidaria con el entorno, el agradecimiento del papel modélico de los docentes y del personal administrativo y, finalmente, la promoción de las costumbres de un entorno seguro (Díaz y Gairín, 2014).

En cuanto a la dimensión física, a fin del desarrollo de las funciones, el entorno físico es fundamental porque le aporta seguridad y serenidad, por ello, la ventilación, alumbrado y el mobiliario aseguran el confort colaborando al íntegro aprendizaje del niño; por lo tanto, la arquitectura debe ser bonita y adecuada donde se evidencie armonía en funcionamiento (Landro y Larios, 2021).

La dimensión emocional, es muy importante para los miembros que conforman la organización, porque según como se encuentre el entorno, va a influir en sus emociones y en la motivación de manera positiva o negativa, que por ende contribuirá a la formación del clima, por ello crear condiciones adecuadas para la escuela sensibiliza para el éxito en la vida (Bisquerra y García, 2018).

Murphy (2012) nos dice que la dimensión social se considera muy importante en la organización, cuando ella es valorada significa que ha considerado dentro de ella el bienestar social pero no está relacionada al cuidado del entorno, negarla llevaría a las organizaciones a no ser competentes en atender necesidades de la comunidad educativa que tendrían que ser amparadas sobre principios particulares de la escuela como las percepciones o pensamientos e hipótesis entorno a la igualdad, al cambio en la condición socioeconómica de las personas, la participación, la facultad de autoridad o conceder poder (como se citó en López et al, 2018).

A continuación, una teoría de la variable clima organizacional es la teoría de la administración desde la perspectiva de Chiavenato (2019) donde explica que el clima organizacional es propio del entorno que se percibe en sus miembros de la organización y que repercute grandemente en su actuar. Ante ello, el clima organizacional tiene ciertas características que podrían generar motivación para particulares comportamientos.

Chiavenato argumenta que el clima es favorable cuando complace los requerimientos personales de las personas y mejora su estado de ánimo en cambio, cuando es desfavorable provoca frustración porque no satisface esas necesidades, es por ello que el clima organizacional influye mucho en el estado de ánimo de las personas y al mismo tiempo el estado de ánimo de las personas influye mucho en el clima organizacional.

La definición de clima organizacional para Chiavenato (2019), considera que el clima organizacional es el entorno emocional y colectivo que existe en una organización y que limita el comportamiento de sus integrantes, una ética elevada conlleva a un clima tolerante, amistoso, abrasador y agradable, mientras que la liviandad casi siempre genera un clima inadecuado, hostil, incómodo y frío.

Asimismo, Rodríguez (2001) nos dice que se caracteriza por ser permanente, en otras palabras, las organizaciones se mantienen al día con el clima, cambiándolo; el clima organizacional modifica el comportamiento de los empleados; la imagen que proyecta la organización mediante su clima influye en la lealtad y la identidad de los empleados; cambian la forma en que gestionan e influyen en su propio comportamiento y actitudes (como se citó en Calcina, 2014).

Seguidamente Chiavenato (2019) definen al clima organizacional desde cada una de estas dimensiones: Estructura, responsabilidad, riesgos y recompensas, seguridad y conflicto.

La estructura, según Brunet (2009) establece que la estructura organizacional se refiere a la distribución física de las personas en la organización y establece un patrón de relaciones entre los componentes de la organización (como se citó en Zavala et al, 2019).

La responsabilidad, es la obligación que tenemos por otras personas y que motivan o reprimen el comportamiento por medio de la autoridad, la falta de iniciativa, limitación en las decisiones (Polo, 2019).

Los riesgos, son aquellas fallas que constantemente se presenta en las organizaciones por ello se requiere tener un control adecuado y supervisión para el controlar óptimamente la gestión de riesgos, porque toda organización a pesar de ser manejada de manera eficiente, está expuesta a riesgos operativos (Trejo et al, 2014).

Las recompensas, son un recurso dentro de las organizaciones ya que desempeñan un papel importante de manera eficaz, producen en las personas nuevas conductas porque esta les producirá recompensas (García, 2024).

La seguridad, se basa en actos relacionados a favorecer la conducción al desarrollo integral de tal forma que le permita vivir en armonía, mediante la protección del estado material y emocional (Piña et al, 2023).

El Conflicto, es propio a las relaciones humanas y no se debe escapar de ellos, sino aprender a sobrellevarlos, se deberá enseñar también en maneras pacíficas para su ajuste, aunque siempre teniendo muy en cuenta los patrones de conducta de cada lugar (Carrasquero, 2023).

## II. METODOLOGÍA

La investigación es tipo básica, transversal, descriptiva, ya que se requirió recolectar, describir y analizar datos para poder hallar información de cada una de las variables de estudio vinculadas a la institución educativa pública de José Leonardo Ortiz. Es básica ya que su parte de la curiosidad por crear nuevos conocimientos que van a ser útiles para el avance de la ciencia (Esteban 2018).

Así mismo Hernández y Mendoza (2020) nos dice que el tipo descriptivo tiene como fin detallar ciertas particularidades y características de juicios, acontecimientos en un entorno específico; determinan y evalúan variables, las distingue, así como la propuesta descrita. Se tiene un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y propositivo; ya que Hernández et al. (2018) nos dicen que un estudio con diseño no experimental es una investigación organizada y empírica, donde la variable independiente no se emplea ya que es un hecho que ya acontecido, inferir en la relación de las variables se hacen de manera directa, tal como se han observado en su entorno natural.

Por ello también fue creada con enfoque cuantitativo con clasificación transeccional o transversal, debido a que se requirió de la recopilación de datos contables en un tiempo determinado para realización del desarrollo de manera estadística que sirvió para elaborar conclusiones sobre las variables investigadas.

Así también es una investigación de análisis propositivo ya que se usó como propuesta de solución al problema, mediante los resultados obtenidos de la presente investigación, así como (Odar, 2015) nos dice que en las investigaciones propositivas se trata de realizar una opción de cambio en alguna institución.

La presente investigación tiene las siguientes variables de estudio, como variable independiente se tiene al: programa de un entorno seguro, definida de manera conceptual como el que tiene un ambiente donde se enseña de una forma segura y solidaria con el entorno. Inicia de la idea integral y sostenible de la salud, de manera que no se detiene a observar los factores físicos, sino que extiende su campo de actuación al tener en cuenta las dimensiones emotivas y sociales (Menéndez y Moreno, 2006, como se citó en Díaz et al, 2014).

La variable se operacionalizó mediante la propuesta de programa de un entorno seguro para el clima organizacional, que fue validada por la revisión de tres expertos en base al coeficiente V de Aiken, esta herramienta se utiliza para calcular el valor estadístico del tema de una variable, el programa se basará en las dimensiones: física, social y emocional (Díaz et al, 2014).

Abarcó las siguientes dimensiones: física, emocional y social. Como variable dependiente se tiene a: Clima organizacional, así mismo se validó por la revisión de tres expertos en base al coeficiente V de Aiken, definida de manera conceptual como el entorno emocional y colectivo que existe en una institución y que limita el comportamiento de sus integrantes. Una ética elevada conlleva a un clima tolerante, amistoso, abrasador y agradable, mientras que la liviandad casi siempre genera un clima inadecuado, hostil, incómodo y frío (Chiavenato, 2019).

La variable se operacionalizó mediante un cuestionario, lo que permitirá medir el clima organizacional a partir de indicadores lo cual comprenderá 18 ítems, mediante una escala de tipo Likert (1=nunca, 2=casi nunca, 3=ocasionalmente, 4=casi todos los días, 5=Todos los días). Y abarcará las siguientes dimensiones: Estructura, responsabilidad, riesgos, recompensa, seguridad, conflicto.

La investigación tuvo como población a 1 directivo y 19 docentes, de una institución educativa pública del nivel primario del distrito de José Leonardo Ortiz, se omitieron a los estudiantes, a los padres de familia y personal de apoyo, porque al analizar el diagnóstico, el estudio considera que el problema surge del mal clima que generan el directivo y los docentes. Se empleó el instrumento a los miembros de la organización (1 directivo y 19 docentes) lo cual representó la muestra y para el muestreo se utilizó técnicas estadísticas de recolección de datos.

En la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento al cuestionario; la definición de encuesta es como un conjunto de preguntas relacionadas a una o más variables a medir (Murillo, 2022).

Así mismo, Nocado et al. (2015) consideran al cuestionario como instrumento de investigación de aplicación de la encuesta (como se citó en Feria, 2019).

Por lo tanto, fue útil para determinar como una propuesta de entorno seguro mejora el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, las

preguntas del instrumento son 18 ítems que, a su vez, están repartidas entre 6 indicadores y éstos mismos están contenidos dentro a la dimensión clima organizacional, con una escala de tipo Likert, con la finalidad de obtener información referente a la variable clima organizacional.

En cuanto a la validación de la variable se tuvo en cuenta el juicio de tres expertos conocedores de la temática, mediante una ficha de validación basada en el coeficiente V de Aiken y sometida al Alfa de Cronbach, que es un método estadístico que se utiliza para evaluar instrumentos de medición (Merino, 2023). Así mismo la propuesta programa de un entorno seguro para optimizar el clima organizacional fue validada por cuatro expertas que revisaron la propuesta mediante una ficha de validación.

Para la elaboración de la investigación se inició por gestionar el permiso de la persona a cargo de la dirección de la organización educativa y se empleó el instrumento validado por los expertos, para la muestra de estudio fueron los 19 docentes, 1 directivo; conseguida la información mediante el cuestionario se pasó a realizar el análisis estadístico y se realizó los cuadros de acuerdo a las dimensiones de la variable de estudio, seguidamente se pasó a la elaboración de la propuesta del programa para el clima organizacional, para que luego sea expuesta ante el juicio de tres expertos para su aceptabilidad, la información tomada se llevó al software Excel.

La investigación tuvo presente los principios éticos debido a que siempre deben considerar todo estudio de investigación, al igual como el consentimiento informado del directivo, y con el permiso de los profesores y directivo para su realización, entre otros criterios establecidos en el código de ética de la UCV para poder realizarla, la información obtenida fue confidencial y anónima (Universidad César Vallejo, 2022).

Se archivaron los resultados que obtuvo la variable medida; todo estudio hecho con seres humanos, necesita de una valoración ética anticipada para no tener ningún tipo de riesgos ni problemas que afecten a las personas involucradas en él, siempre se debe de respetar al ser humano teniendo en cuenta su dignidad, su autonomía y sus datos personales deben ser protegidos (Sánchez et al, 2023).

### III. RESULTADOS

En cuanto al análisis de los resultados, es necesario aclarar que se ha realizado en base a los objetivos del estudio y quedan de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Niveles de las dimensiones de la variable Clima Organizacional*

	D1		D2		D3		D4		D5		D6	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	16	80	12	60	13	65	17	85	18	90	20	100
Optimo	4	20	8	40	7	35	3	15	2	10	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>										

*Nota. Las dimensiones fueron evaluadas en base a tres niveles.*

La mayoría de los miembros de la organización que han sido encuestados, ubican a las dimensiones de estudio en un nivel regular en más de un 59%, a diferencia de a la dimensión 6 donde indica que todos los miembros se encuentran en un nivel regular, al hallar el nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional, demuestra que hay dificultades en relación a la variable de estudio: clima organizacional, según el objetivo.

Por medio de estos resultados se pudo conocer que el 80% de los miembros de la organización se encuentra en un nivel regular en la dimensión organigrama, esto significa que no respetan la jerarquía de las funciones, ni utiliza con frecuencia el organigrama de la institución educativa.

Así mismo el 60% de ellos se encuentran en un nivel regular en la dimensión responsabilidad laboral de los miembros de la organización, esto significa que se les dificulta cumplir con responsabilidad sus obligaciones y tareas, de manera oportuna. Lo mismo ocurre en la dimensión riesgos de la organización, ya que se encontró que un 65% de ellos tienen dificultad en prevenir riesgos en cuanto a la forma en que opera, en la difusión y conocimiento de las normas institucionales, y en la prevención de acciones que van en contra de la ley.

En la dimensión percepción de apoyo y reconocimiento por parte de la organización, se encontró que un 85% de los miembros no se sienten apoyados ni valorados en

relación al trabajo que realizan. En la dimensión percepción de seguridad dentro de la institución se encontró que un 90% de ellos no percibe un entorno de confianza y de armonía en relación a la protección del estado material y emocional dentro de la organización. Por último, en la dimensión percepción de conflicto se evidencia que existe un 100% de los miembros que perciben malas relaciones interpersonales como conductas inadecuadas, malos tratos y que la resolución de problemas entre los miembros no es regulada de manera pacífica.

**Tabla 2**

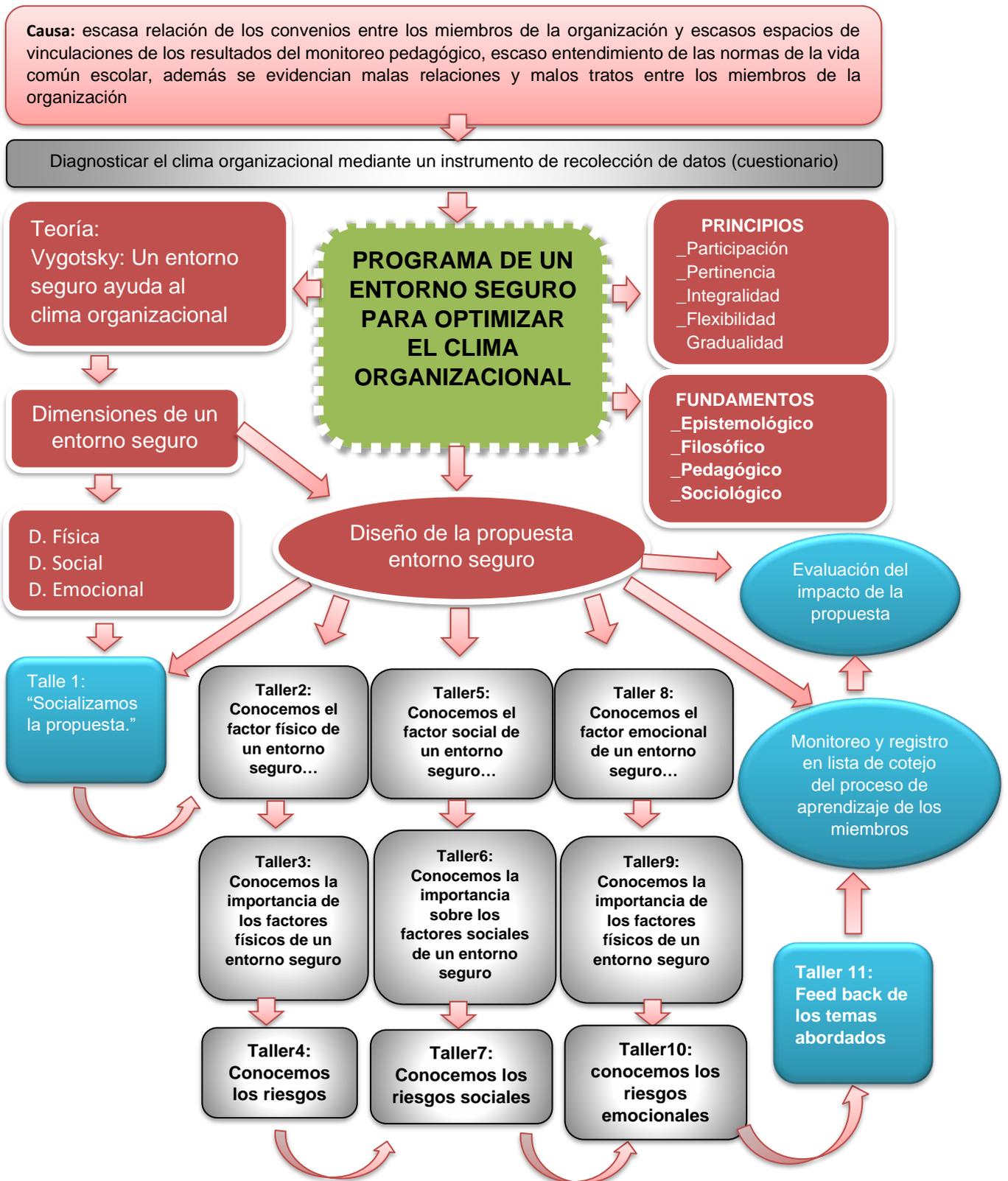
*Nivel de la variable clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, Chiclayo, 2024*

	<b>f</b>	<b>%</b>
Deficiente	0	0
Regular	20	100
Optimo	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

La variable dependiente clima organizacional se encuentra el 100% en nivel regular, según la apreciación de los miembros encuestados; gracias a la participación de los miembros encuestados, se determina que el clima organizacional es un inconveniente para el logro de los objetivos y metas de la institución, estos resultados nos indica que se necesita con mucha celeridad la creación de una propuesta que contribuya a optimizar el clima organizacional.

Una propuesta de basada en un entorno seguro para trabajar las deficiencias en cada una de las dimensiones que éste comprende comprendido en charlas y actividades que se enfoquen a optimizar el clima organizacional.

**Figura 1**



El flujograma elaborado detalla la estructura del proceso de actuación de la propuesta en una institución educativa pública primaria de José Leonardo Ortiz, parte de haber encontrado en el diagnóstico problemas que afecta al clima organizacional, dentro de uno de los documentos de gestión escolar, después se realizó la aplicación de un cuestionario aplicado a la población muestral que estuvo representado por 19 docente y 1 directora, contestaron en relación al clima organizacional de la institución; donde se obtuvo como resultado que la variable dependiente clima organizacional, se ubica en un nivel regular en un 100%, según la apreciación de los miembros encuestados que representan la población muestral.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del instrumento, seguidamente se propone un programa de un entorno seguro para optimizar el clima organizacional, respaldado en la teoría de Vygotsky, en principios y fundamentos; el diseño de la propuesta está conformado por medio de talleres basados en las dimensiones de la variable independiente, tales como: el factor físico, social y emocional.

El diseño de la propuesta consiste en trabajar con 11 talleres; el primer taller basado en la socialización de la propuesta, después se desarrollan 9 talleres acerca de los factores físicos, sociales y emocionales que comprende tener un entorno seguro; seguidamente se realizará un feed back o retroalimentación de los temas abordados, además, consta de un monitoreo y registro del proceso de aprendizaje de los miembros participantes, finalizando con una evaluación del impacto de la propuesta.

Participaron todos los miembros que conforman la organización, en otras palabras, toda la población muestral conformada por (1 directora y 19 docentes) en el transcurso, revisando la repercusión y las consecuencias de las actividades ejecutadas.

Esta perspectiva organizada y detallada busca generar en los miembros de la organización obtengan un conocimiento útil a favor de la institución, basado en estrategias motivacionales, de integración, y en actividades sobre temas de factores que implican tener un entorno seguro para la optimización del clima organizacional.

**Tabla 3***Validación de la propuesta por juicio de expertos*

<b>N°</b>	<b>Criterio a evaluar</b>	<b>Exp1</b>	<b>Exp2</b>	<b>Exp3</b>
01	Generalidad de la propuesta	72	75	85
02	Estructuración Gráfica	72	75	85
03	Contenido de la propuesta	72	75	85
04	Percepción de la propuesta	72	75	85

*Nota. Resultado de la ficha de evaluación de expertos.*

Excelente (81-100)

Muy buena (61- 80)

Buena (41-60)

Regular (21-40) D:

Deficiente (0-20)

La propuesta pasó a ser revisada bajo juicios de expertos, donde pusieron una calificación a cada criterio a evaluar según la ficha de validación, donde se tuvo un puntaje con rango de 72 a 85, considerando el calificativo de la propuesta de muy buena a excelente.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Siendo hoy en día el clima organizacional un problema muy común en todas las organizaciones, especialmente en las escuelas; es importante crear programas de optimización para contribuir a alcanzar el objetivo 16 de desarrollo sostenible (ODS) al 2030, aquel que indica que, la paz, la justicia y tener instituciones educativas firmes son un medio para lograr el desarrollo social.

Por ello, la investigación tuvo como objetivo general proponer un programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, basado en mejorar el entorno mediante las dimensiones: factor físico, factor social y factor emocional, para medir el clima en la organización.

Esta investigación guarda cierta relación con el estudio realizado por Orellana (2023) debido a que propone que un programa de capacitación para contribuir con el desarrollo del clima; siendo las dimensiones del programa de capacitación: planificación, ejecución y evaluación para fortalecer el clima organizacional; de manera semejante el presente estudio también propone un programa, pero basado en un entorno seguro con un diseño de propuesta en base a talleres y aliados estratégicos.

La relación encontrada es que tanto la investigación del autor y la presente proponen programas para optimizar el clima organizacional en las escuelas, especialmente en escuelas públicas pertenecientes a la región Lambayeque. Además de ello, también se puede determinar que en la región existe cierta dificultad en relación al desempeño docente, ambos estudios demuestran que en ciertas organizaciones de la región se necesitan de programas que ayuden a fortalecer su clima organizacional.

Con ello se demuestra que en la actualidad el clima organizacional es un problema recurrente en las escuelas, que urge ser tratado, donde las propuestas como el programa anteriormente mencionado son necesarias y de gran utilidad para fortalecer el clima organizacional.

La investigación tuvo como primer objetivo específico diagnosticar el grado del clima organizacional de un colegio público de José Leonardo Ortiz.

Lo cual guarda cierta relación con el estudio de: De la Cruz et al. (2023) ya que, en su investigación en una escuela de Chiclayo sobre el clima organizacional fundamentada con la teoría de Chiavenato (2009) en las dimensiones diálogo, motivación,

participación y confianza; y con la variable desempeño docente con sus dimensiones: pedagogía, responsabilidad, emocional, cumplimiento y relaciones con los demás, realizada en una institución educativa de Chiclayo, hallaron al clima con un porcentaje de cuarenta y cinco por ciento, lo cual refiere un nivel bajo, además, detalla que ambas dimensiones se encuentran muy bajas según el índice en los resultados, donde se concluye que el clima de la organización y la buena práctica docente cuentan con escasas mejoras a pesar se han realizado diversas capacitaciones y agrega que la administración del directivo es aún más efectiva en la mejora del clima organizacional.

Según los resultados de investigación de los autores en comparación a los resultados obtenidos del presente estudio guardan cierta relación, ya que en ambas investigaciones no se encuentra en un clima en nivel bueno o favorable.

De igual manera, guarda cierta relación con Nina et al. (2024) en su estudio realizado en una escuela pública de Lima, hallaron el nivel del clima en un 49.4% lo cual indica que se encuentra en un nivel bajo, tampoco encontraron al clima en un nivel bueno o favorable, en su averiguación sobre el clima organizacional.

Por otro lado, Argon y Ekinci (2016) argumenta que el clima organizacional con sus dimensiones: diálogo, motivación seguridad e integración; comprobó que el clima se encontraba en un nivel bajo, además indica que al aplicar un instrumento a ochenta y cinco maestros en una escuela, se concluye que se debió a que la organización no contaba con un buen entorno de trabajo, resaltando la importancia del compromiso entre los miembros a rechazar y negarse a cualquier tipo de situación que afecte a la organización para la formación de un clima positivo.

El autor quiere decir que los docentes en la escuela, mediante su práctica mejoran el clima y viceversa; estos resultados comprueban lo identificado en el proyecto educativo institucional, donde se halló que no había un adecuado desempeño de los docentes, por consiguiente, el presente estudio tampoco halló un buen resultado con el clima, puesto que se encontró en un nivel regular.

Por otro lado, no guarda relación con el estudio de Reyes (2023) ya que realizó un estudio donde la variable independiente fue gestión directiva en sus dimensiones administración general y valor académico; y la dependiente fue clima organizacional bajo sustento teórico de Pintado (2022), Vera (2021), Remuzgo et al. (2021) y Escobar (2021) de los cuales salen las siguientes dimensiones administración, capacidad

directiva, liderazgo, comunicación y participación; la investigación fue de tipo básico, y de alcance descriptivo, donde para medir el clima organizacional utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con 20 interrogantes con escala tipo Likert.

Por otro lado, Salas (2022) corrobora lo dicho por Nina et al. (2024) ya que, en su estudio realizado sobre el entorno y la autonomía en Jaén, describieron que un entorno seguro es propiciado por todos los miembros que pertenecen a la organización, concluyendo que la formación un entorno seguro es responsabilidad de los docentes y que gracias al cumplimiento de ese deber van a contribuir con el desarrollo de la autonomía de los estudiantes.

Comparando los resultados y lo antes dicho por los autores con la presente investigación se puede determinar que no guarda cierta relación, debido a que los autores toman en cuenta el entorno de trabajo de la organización que de cierto modo está comprendida principalmente por las personas encargadas de llevar a cabo un proyecto educativo como lo son los directivos y los docentes, además toma en cuenta el compromiso que deben de tener los miembros en participar en la construcción de un clima positivo, así la presente investigación que propone optimizar el clima teniendo en cuenta el entorno físico, social y emocional de la organización, de la mano del compromiso de todos los miembros para rechazar cualquier situación o problema que afecte al clima de la escuela.

El autor en su investigación enfatiza la responsabilidad de los docentes para convertir a la organización en un entorno seguro, además lo relaciona y asegura que permite el desarrollo de la autonomía de los estudiantes, porque si en una escuela se identifican o se evidencian problemas con el desarrollo de las capacidades como lo es la autonomía.

Esto quiere decir que todos los miembros que integran la organización no están realizando sus funciones de manera correcta, ya que existen fallas, desacuerdos, e irregularidades, entre otros dentro de su práctica o ejercicio docente; y también comprueba que la organización tampoco está funcionando de forma correcta como equipo o miembros que integran una organización, más aún cuando el problema de desarrollo de la autonomía en los estudiantes va de la mano al componente sociocultural, físico y psicológico, académico e histórico que imparten o enseñan los docentes dentro de la comunidad educativa, demostrando así que ellos mismos tienen

el deber de mejorar dichos problemas demostrando un mayor compromiso personal y colectivo en su práctica docente.

Desde el punto de vista de Velez (2023) en su estudio sobre el clima organizacional en sus dimensiones comunicación, motivación, integración y seguridad; con el profesionalismo del profesorado con sus dimensiones: ética profesional, compromiso social y profesionalismo; halló que el clima se encontraba en un nivel regular, además se concluye que se encuentra muy relacionado con el profesionalismo docente con un  $r=0.276$ . Esto significa que cuando más favorable sea el clima organizacional, mayor será el compromiso con la escuela.

El resultado del clima organizacional hallado por el autor con relación al profesionalismo docente, demuestra que los docentes son piezas claves en cuanto a lo que respecta a la formación y mejoramiento del clima, en otras palabras, si se desea mejorar, fortalecer u optimizar el clima en las escuelas debemos tener en cuenta el trabajar con todos los docentes ya que son una parte fundamental de ella y en la organización de la misma, y por supuesto sin olvidar de incluirlo al director ya que también realiza el papel de docente desde la dirección de la organización.

Los resultados de Velez guardan relación con los resultados de la presente investigación debido a que ambos estudios hallaron que el clima organizacional se encontraba en un nivel regular.

El segundo objetivo específico es diseñar un programa de un entorno seguro para el clima organizacional de un colegio público de José Leonardo Ortiz.

Este estudio guarda cierta relación con el trabajo realizado por Campo (2023) donde propone un programa de administración del entorno educativo en sus dimensiones: respeto, paz, participación y control para el mejoramiento de la convivencia en la escuela, debido a que en su programa se ha centrado en una forma de gestionar el entorno para mejorar el problema diagnosticado en la escuela.

El autor al igual que la presente investigación diseña un programa basado en el fortalecimiento del entorno para una institución de la región Lambayeque, para colaborar con el problema diagnosticado.

El tercer objetivo específico es validar la propuesta del programa de un entorno seguro a través del juicio de expertos.

Se propone una propuesta de un entorno seguro para la optimización del clima organizacional, lo cual fue valida por cuatro expertas, entre ellas, dos doctoras en administración de la educación y una doctora en ciencias de la educación, también fue revisada por una docente con grado de maestra en administración, para la validación de la propuesta a cada experta se le hizo entrega de una ficha de validación donde colocan un puntaje entre rangos que determina cada criterio de evaluación de la propuesta.

La investigación de un entorno seguro para optimizar el clima organizacional, guarda relación con la propuesta de Orellana (2023) donde también detalla que también solicitó la participación de expertos en el tema para la validación de su propuesta en su programa denominado programa de capacitación para contribuir con el desarrollo del clima institucional, indica que pasó su propuesta por la revisión del juicio de tres expertos mediante una ficha de validación de la propuesta; del mismo modo menciona que lo mismo realizó para la validación de su instrumento.

El autor en su estudio describe que al igual que el presente estudio su propuesta, es muy importante llevar la propuesta a juicio de expertos para su validación, ya que de esa manera se le brinda fiabilidad porque pasa por la revisión de personas con experiencia y conocimiento del tema que pueden brindar información, hacer observaciones y poner una calificación.

Lo dicho por el autor guarda relación con lo descrito Vega et al. (2023) ya que también considera muy importante la validación por expertos, en especial las cuantitativas, tanto la muestra, la validación del instrumento y la validación de las propuestas son muy importantes en las investigaciones científicas para el logro de resultados más precisos.

## **V. CONCLUSIONES**

Se logró cumplir con el objetivo general proponer un programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz., de tal manera que se aprueba que la propuesta para el clima organizacional tanto que puede ser utilizado y adaptado en escuelas públicas para optimizar el clima organizacional, con la finalidad de colaborar en la optimización del clima.

Se diagnosticó el nivel de la variable dependiente clima organizacional en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, gracias a la técnica de la encuesta y al instrumento cuestionario validado por el juicio de tres expertos y aplicado a toda la población muestral conformada por 1 directora y 19 docentes para el recojo de información, donde se obtuvo como resultado que el clima se encuentra según el 100% en un nivel regular.

Se diseñó el programa de un entorno seguro para el clima organizacional en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, el diseño de la propuesta está conformado por medio talleres basados en las dimensiones de la variable independiente, tales como: el factor físico, social y emocional.

Se validó la propuesta del programa de un entorno seguro con la aprobación del juicio de tres expertos, donde cada uno de ellos por medio de una ficha de validación le colocaron un puntaje con 4 criterios a evaluar, tales como: Generalidades de la propuesta, estructuración de representación gráfica, contenido de la propuesta, percepción integral de la propuesta, se tuvo un puntaje con rango de 72 a 85, considerando el calificativo de la propuesta de muy buena a excelente, esto nos lleva a concluir que la propuesta es válida y es útil para contribuir con la optimización del clima organizacional en las escuelas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al director, antes de aplicar la propuesta del programa de un entorno seguro para el clima organizacional dentro de su plan de trabajo, se recomienda entablar un diálogo precisando el problema diagnosticado por medio de la propuesta. Según Huamán (2021) nos dice que el modelo socio crítico es importante para fortalecer el buen ejercicio docente mediante la comunicación participativa basada en el respeto.

A los futuros investigadores, para obtener buenos resultados es importante considerar a toda la población muestral que forman parte de la organización, en el estudio actual participaron toda la población muestral que conforman la organización, donde se obtuvo que el clima organizacional se halla en un 100% de la población en un nivel regular, La cantidad de personas que son parte de la muestra en un estudio cuantitativo es un asunto importante en muchas investigaciones y cómo el tamaño de esta se relaciona o vincula con el resultado estadístico (Argibay 2009).

A los futuros investigadores, en el desarrollo de la propuesta utilicen canciones para motivar y sensibilizar a toda la población muestral a la continuidad de su participación. Es importante comunicar mediante el lenguaje musical para una mejor sensibilización (León, 2008).

Al director o a los futuros investigadores, invitar a los expertos que validaron la propuesta mediante un instrumento de validación. Los instrumentos validados son muy importantes en las investigaciones, ya que brinda fiabilidad a cada uno de los datos recolectados (Vega et al. 2023).

## REFERENCIAS

- Aldana, J. J., Isea, J., Ramos, J., & Sirit, A. M. (2019). Análisis de la estructura organizacional basada en centros integrales de servicios y el clima organizacional de Corpoelec Falcón, Venezuela, 2018. *Emprende y Transforma*, 1(1), 71-79. <https://doi.org/10.33829/emprendeytransforma-0101-2019-71-79>
- Argibay, J. C. (2009). The sample in quantitative research. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 13(1), 13-29. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1852-73102009000100001&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-73102009000100001&lng=es&tlng=en).
- Argon, T., & Ekinici, S. (2016). Teachers' Views on Organizational Deviance, Psychological Ownership and Social Innovation. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12), 133–139. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1126063>
- Arias, I. C. (2018). Ambientes escolares: un espacio para el reconocimiento y respeto por la diversidad. *Sophia*, 14(2), 84-93. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.14v.2i.852>
- Alvarez, T. R. (2022). *Comunicación asertiva y clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad UCV]. Repositorio de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78298/Alvarez\\_Y\\_TR-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78298/Alvarez_Y_TR-SD.pdf)
- Alvites, L. A. (2023). *Clima institucional y desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo*. [Tesis de maestra en administración de la educación, Universidad UCV]. Repositorio de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106888/Alvites\\_EL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106888/Alvites_EL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Bisquerra, R., y García, E. (2018). La educación emocional requiere formación del profesorado. *Participación educativa*, 5(8). [https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/178704/Bisqueerra\\_Educacion\\_Emocional.pdf?sequence=1](https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/178704/Bisqueerra_Educacion_Emocional.pdf?sequence=1)
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor

- Cáceres Velásquez-Perú 2012. *Comuni@cción*, 5(1), 22-29.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100003&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100003&script=sci_abstract)
- Campos, S. L. (2023). Modelo de Gestión para Entornos Escolares Protectores en Estudiantes de Instituciones Educativas de Valledupar Colombia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 1876-1894.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i5.7851](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7851)
- Carrasquero, A. B. (2023). *Gestión de conflictos*.  
<https://saber.ucab.edu.ve/items/5f5964c9-0cf0-4a4b-9dbf-cabe586c82be>
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de Administración. Mc Graw Hill.  
[https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=Chiavenato%2C+.+%282019%29.+Introducci%C3%B3n+a+la+teor%C3%ADa+general+de+Administraci%C3%B3n.+Mc+Graw+Hill.+&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Chiavenato%2C+.+%282019%29.+Introducci%C3%B3n+a+la+teor%C3%ADa+general+de+Administraci%C3%B3n.+Mc+Graw+Hill.+&btnG=)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.  
<http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1143>
- Davies, E. E. (2022). Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(49), 147–151.  
<https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
- De la Cruz, A., Barturén, F., Herrera, J., & Taboada, L. (2023). Clima organizacional educativo como determinante del éxito pedagógico. *Encuentros. revista de ciencias humanas, teoría social y pensamiento crítico*, 1, 91-105. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527554>
- Díaz-Vicario, A., y Gairín, J. (2014). Entornos escolares seguros y saludables. Algunas prácticas en centros educativos de Cataluña. *Revista Iberoamericana De Educación*, 66, 189–206. <https://doi.org/10.35362/rie660387>
- Escobar, E. P. (2022). *Gestión educativa y clima institucional de docentes de los centros de educación técnico-productiva del Distrito de Comas, Lima 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85665>
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. Core.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Feria, H., Matilla, M., y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica Y Educación*, 11(3), 62–79.  
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>

- Fuentes, S. K. A. (2022). *Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas* [Tesis de maestría administración de la educación, Universidad de Montemorelos]. Repositorio de la Universidad Montemorelos].  
<https://www.proquest.com/openview/0a7fccfdbd798ac5d351d2842c1fd4be/1?cbl=18750&diss=y&pq-origsite=gscholar&parentSessionId=rrSDgg2NvgQGfSfHLk%2B1z2r2yAEBnI02cJRij2Zrxw4%3D>
- García, J. (2024). ¿Castigar o premiar? Las sanciones positivas: Solanes Corella, Ángeles, ¿Castigar o Premiar? Las sanciones positivas. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023, 320 pp. *Anales De La Cátedra Francisco Suárez*, 58. <https://doi.org/10.30827/acfs.v58i.29514>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Huaman, D. D. L. C. (2021). *Programa de liderazgo adaptativo para potenciar la resiliencia laboral en docentes de nivel primaria de una institución educativa pública del Callao*. [Tesis de maestría, universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL:  
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/14e54df5-e41c-4a4b-84e7-447e61a832a2>
- Landero, J. M., y Larios, L. P. (2021). [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio de la UNANM:  
<https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/15590/1/15590.pdf>
- León, M. (2008). La importancia de la música en la escuela. *Revista digital innovación y experiencias educativas*.  
[https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero\\_15/MARIA\\_LEON\\_1.pdf](https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_15/MARIA_LEON_1.pdf)

- López, I., Arriaga, A., y Pardo, M. (2018). La dimensión social del concepto de desarrollo sostenible: ¿La eterna olvidada? *Revista Española de Sociología*, 27(1), 25-41. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.2>.
- Mamani, H. (2023). El Clima institucional y desempeño docente en los maestros de la institución educativa secundaria “José Gálvez” de la provincia de Yunguyo-2022. *Metaverso Y educación*, 2(2), 9–15. <https://metaversoyeducacion.com/index.php/rme/article/view/90>
- Merino-Soto, C. (2023). Coeficientes V de Aiken: diferencias en los juicios de validez de contenido. *MHSalud*, 20(1), 1-10. <https://www.redalyc.org/journal/2370/237072359003/237072359003.pdf>
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Ministerio de Educación. Minedu. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5182/Marco%20de%20Buen%20Desempe%C3%B1o%20del%20Directivo%20directivos%20construyendo%20escuela%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación [Minedu]. (08 de enero de 2021). *R.V N° 005-2021*. Página web: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1475764-005-2021-minedu>
- Morillo, J., Villarreal, M.C., Alonzo, O.M., y Aveiga, M.V. (2022). Análisis estadístico de la correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente universitario. *Revista investigación operacional* 43(3), 382-391. <https://rev-invope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/43322-11.pdf>
- Murillo, J., Vaca, M. E. (2022). La encuesta. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4949>
- Nina-Cuchillo, J., Ruiz, J. F., Nina-Cuchillo, E. E., y Sánchez Aguirre, F. de M. (2024). Clima institucional en el desempeño docente en una institución educativa pública de Lima, Perú. *Revista San Gregorio*, 1(57), 56–72. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i57.2346>
- Organización de las naciones unidas [ONU]. (6 de abril del 2022). *ONU*. <https://goo.su/rQE1>
- Orellana, A. L. (2023). Programa de capacitación para desarrollar el clima institucional en docentes de una institución educativa estatal en San Juan de Lurigancho. [Tesis de maestría, Universidad USIL]. Repositorio de la USIL.

- <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1e95034d-7e24-4ba3-a90c-a7073997aaa0/content>
- Parra, Y. G., Tobón, C. G., Loaiza, J. N., Lopera, L. E. S., Galeano, S. S., & Flórez, A. G. (2020). Ambientes protectores, seguros y potenciadores del desarrollo en la comuna 4 del municipio de Bello–Antioquia. *Boletín Redipe*, 9(1), 139-154. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528370>
- Pérez, A. J., García, Y., García, J., Raga, L. (2023). The configuration of developing life projects: a program for their psychopedagogical treatment. *Actualidades Investigativas en Educación* 23 (1). [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-47032023000100398](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032023000100398)
- Pintado, A. (2022). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Particular de Tumbes, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78334>
- Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D. C., & Freire Sánchez, F. (2023). El derecho a la protección y participación: La importancia del bienestar infantil y la responsabilidad compartida. *Estudios Del Desarrollo Social: Cuba Y América Latina*, 11(1), 10–21. <https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/2724>
- Polo, M. Á. (2019). La responsabilidad ética. *Veritas*, (42), 49-72. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732019000100049>
- Remuzgo, I., P., Madueño, P., Gutiérrez, N., Soto, R., y Núñez, L. (2021). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *Artseduca*, (28), 84-98. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4029>
- Reyes, A. (2023). *Gestión directiva y clima institucional en una institución educativa de un distrito de Ayabaca–Piura*. [Tesis de maestría, universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106489>
- Rugel-Sono, Esteves-Fajardo, & Tamariz-Núnjar. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente enfocado al perfil. *Revista Interdisciplinaria Arbitrada Koinonía*, 8 (16), 4-19. Publicación electrónica del 16 de agosto de 2023. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Salas, E. L. (2022). *Plan de gestión de entornos seguros para la autonomía en el PRONOEI I ciclo*, Linderos, Jaén. [Tesis de maestría, Universidad César

- Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91818/Salas\\_MEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91818/Salas_MEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Solis, G., Bezhold, Alcalde, G., y Farnós, I. A. (2023, July). Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. In *Anales de Pediatría. Elsevier Doyma* 99(3). <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2023.06.005>
- Tantaleán, R. M. (2015). El alcance de las investigaciones jurídicas. *Derecho y cambio social*, 12(41), 20. [https://scholar.google.es/scholar?cluster=4584293327671920308&hl=es&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.es/scholar?cluster=4584293327671920308&hl=es&as_sdt=0,5)
- Trejo, J. A., Hincapié, C. A., y Vargas, R. (2014). Gestión del riesgo en las instituciones educativas de los niveles primario y secundario en el municipio de Medellín. *Cuaderno Activa*, 5(1), 69–81. <https://ojs.tdea.edu.co/index.php/cuadernoactiva/article/view/131>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [Unesco]. (27 de octubre del 2022). <https://www.unesco.org/es/articles/el-rol-de-las-y-los-docentes-para-prevenir-y-abordar-la-violencia-escolar>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [Unesco]. (mayo del 2024). <https://doi.org/https://doi.org/10.54676/QAKY2294>
- Universidad César Vallejo [UCV]. (19 de julio del 2022). R.C.U N° 0470-2022. <https://webadminportal.ucv.edu.pe/uploads/files/backup/RCUN-470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>
- Vega, V., Vázquez, M. Y. L., & Hernández, N. B. (2023). Desarrollo y validación de un cuestionario para evaluar el conocimiento en Metodología de la Investigación. *Revista Conrado*, 19(S2), 51-60. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3232>
- Vélez, L. V. C. (2023). El clima institucional y la profesionalidad docente en una institución educativa pública de Tumbes-Lambayeque. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122598/Velez\\_MLVC-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122598/Velez_MLVC-SD.pdf?sequence=1)
- Vera, J. P. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].

## Anexo 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	talleres	evaluación
<b>Entorno Seguro</b>	<p>La definición de entorno seguro como el que tiene un ambiente donde se enseña de una forma segura y solidaria con el entorno. Inicia de la idea integral y sostenible de la salud, de manera que no se detiene a observar los factores físicos, sino que extiende su campo de actuación al tener en cuenta las dimensiones emotivas y sociales (Menéndez y Moreno, 2006, como se cita en Díaz et al., 2014, p. 4)</p>	<p>Para evaluar el nivel de entorno inseguro de la institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, se tomará en cuenta las siguientes dimensiones: Física, emocional, social.</p>	Física	<p>Nivel de Seguridad del Entorno.</p> <p>Nivel de Serenidad del entorno</p>	3	<p>Monitoreo y registro en lista de cotejo del proceso de aprendizaje e de los miembros</p>
			Emocional	<p>Emociones</p> <p>Motivación</p>	3	
			Social	<p>Igualdad</p> <p>Participación</p>		
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA

Clima organizacional I	Chiavenato (2019), considera que el clima organizacional es el entorno emocional y colectivo que existe en una institución y que limita el comportamiento de sus integrantes. Una ética elevada conlleva a un clima tolerante, amistoso, abrasador y agradable, mientras que la liviandad casi siempre genera un clima inadecuado, hostil, incómodo y frío.	para el nivel del clima de la institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, se tomará en cuenta las siguientes dimensiones: Estructura, responsabilidad, riesgos, recompensa, seguridad, conflicto.	Estructura	1	Tipo Licker
			Responsabilidad	3	
				4	
				5	
				6	
				7	
				8	
			Riesgos	9	
				10	
				11	
			Recompensa	12	
				13	
				14	
			Seguridad	15	
				16	
			Conflicto	17	
				18	

## Anexo 2

Cuestionario a docentes y directivo.

DATOS GENERALES:

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: Femenino ( ) Masculino ( ) Fecha: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Estimado (a) Colaborador (a):

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el clima organizacional en una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz. El presente cuestionario es anónimo; por favor responde con sinceridad.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta un cuestionario, con un conjunto de características sobre el clima organizacional. En relación a los ítems planteados, por favor selecciona con un aspa (X) la opción que mejor represente tu opinión, teniendo en cuenta estos criterios:

1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = Ocasionalmente; 4 = Casi todos los días; 5 = Todos los días.

Considerando la tabla de valoración de Likert, lee y responde el cuestionario.

Tabla de valoración tipo Likert				
1 Nunca	2 Casi nunca	3 Ocasionalmente	4 Casi todos los días	5 Todos los días

Cuestionario							
VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Clima organizacional	Organigrama	¿Se respeta la jerarquía de las funciones en la I.E.?					
		¿Con qué frecuencia utiliza el organigrama de la I.E.?					
	Responsabilidad laboral de los miembros de la organización.	¿Los miembros de la Institución asumen con responsabilidad sus obligaciones?					
		¿Las tareas que se le asignan a los miembros de la organización son cumplidas en su totalidad?					
		¿Los miembros de la organización realizan el cumplimiento de sus obligaciones oportunamente?					

Riesgos en la organización	¿Los miembros de la organización previenen los riesgos operativos y de corrupción dentro de ella?					
	¿Los miembros de la organización conocen y difunden las normas de convivencia institucional?					
	¿Observas acciones que van en contra del marco de la ley en los miembros de la organización?					
Percepción de apoyo y reconocimiento por parte de la organización.	¿Los miembros de la organización reciben apoyo y reconocimiento cuando se esfuerzan en optimizar su compromiso institucional?					
	¿La dedicación y el esfuerzo es reconocida y valorada en la organización?					
	¿Los miembros de la organización evidencian cambios en su conducta cuando son apoyados y reconocidos?					
Percepción de seguridad dentro de la organización	¿En la institución educativa se percibe un entorno de confianza entre el personal docente?					
	¿Se percibe armonía entre la protección del estado material?					
	¿Se percibe armonía entre la protección del estado emocional?					
Percepción de conflicto	¿Se percibe de manera frecuente malas relaciones interpersonales entre los miembros de la organización?					
	¿Se perciben conductas inadecuadas en los miembros de la organización?					
	¿El trato de los miembros de la organización es hostil?					
	¿La resolución de problemas entre los miembros de la organización son reguladas de manera pacífica?					

### Anexo 3

Ficha de validación de contenido para un instrumento.

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024*

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

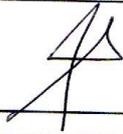
Matriz de validación del cuestionario de la variable: Clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024.

**Definición de la variable:** para Chiavenato (2019), considera que el clima organizacional es el entorno emocional y colectivo que existe en una institución y que limita el comportamiento de sus integrantes. Una ética elevada conlleva a un clima tolerante, amistoso, abrasador y agradable, mientras que la liviandad casi siempre genera un clima inadecuado, hostil, incómodo y frío.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Estructura	Organigrama	¿Se respeta la jerarquía de las funciones en la I.E.?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia utiliza el organigrama de la I.E.?	1	1	1	1	
Responsabilidad	Responsabilidad laboral de los miembros de la organización	¿Los miembros de la Institución asumen con responsabilidad sus obligaciones?	1	1	1	1	
		¿Las tareas que se le asignan a los miembros de la organización son cumplidas en su totalidad?	1	1	1	1	
		¿Los miembros de la organización realizan el cumplimiento de sus obligaciones oportunamente?	1	1	1	1	
Riesgos	Riesgos en la organización	¿Los miembros de la organización previenen los riesgos operativos y de corrupción dentro de ella?	1	1	1	1	
		¿Los miembros de la organización conocen y difunden las normas de convivencia institucional?	1	1	1	1	
		¿Observas acciones que van en contra del marco de la ley en los miembros de la organización?	1	1	1	1	
Recompensa	Percepción de apoyo y reconocimiento por parte de la organización.	¿Los miembros de la organización reciben apoyo y reconocimiento cuando se esfuerzan en optimizar su compromiso institucional?	1	1	1	1	
		¿La dedicación y el esfuerzo es reconocida y valorada en la organización?	1	1	1	1	
		¿Los miembros de la organización evidencian cambios en su conducta cuando son apoyados y reconocidos?	1	1	1	1	
Seguridad	Percepción de seguridad	¿En la institución educativa se percibe un entorno de confianza entre el personal docente?	1	1	1	1	
		¿Se percibe armonía entre la protección del estado material?	1	1	1	1	

	dentro de la organización	¿Se percibe armonía entre la protección del estado emocional?	1	1	1	1
Conflicto	Percepción de conflicto	¿Se percibe de manera frecuente malas relaciones interpersonales entre los miembros de la organización?	1	1	1	1
		¿Se perciben conductas inadecuadas en los miembros de la organización?	1	1	1	1
		¿El trato de los miembros de la organización es hostil?	1	1	1	1
		¿La resolución de problemas entre los miembros de la organización son reguladas de manera pacífica?	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	cuestionario variable
Objetivo del instrumento	Receso de información
Nombres y apellidos del experto	Natividad Sánchez Purihuamán
Documento de identidad	17403489
Años de experiencia en el área	40 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	Ugel Sambayequl
Cargo	Director
Número telefónico	930480681
Firma	
Fecha	11/23/05/24





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la **SUNEDU**.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SANCHEZ FURHUAMAN
Nombres	NAIVIDAD
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	17403489

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	OSBECOSO VENEZAS BRUALDO SIGIFREDO
Secretario General	SAN ESTEBAN CHAVEZ VICTOR ISRAEL
Decano	ROTA RONDO ISRAEL MARTIN

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	LICENCIADO
Denominación	LICENCIADO EN EDUCACION
Fecha de Expedición	28/06/2014
Resolución/Acta	0055-2014-UCV
Diploma	A1874818
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
01 de **Junio** de 2024



CODIGO VIRTUAL 0801910517

**ROLANDO RUCILLANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - **SUNEDU**



Estado digitalizado por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Unidad: Servicio de Apoyo Institucional  
Fecha: 01/06/2024 14:28:24+0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - **SUNEDU** ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Carilombas Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, en nuestro mayor interés, puede contactarnos a nuestro canal telefónico: 01 508 3838, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 6:30 p.m.

Ficha de validación de contenido para un instrumento.

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024*

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024.

**Definición de la variable:** para Chiavenato (2019), considera que el clima organizacional es el entorno emocional y colectivo que existe en una institución y que limita el comportamiento de sus integrantes. Una ética elevada conlleva a un clima tolerante, amistoso, abrasador y agradable, mientras que la liviandad casi siempre genera un clima inadecuado, hostil, incómodo y frío.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Estructura	Organigrama	¿Se respeta la jerarquía de las funciones en la I.E.?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia utiliza el organigrama de la I.E.?	1	1	1	1	
Responsabilidad	Responsabilidad laboral de los miembros de la organización	¿Los miembros de la Institución asumen con responsabilidad sus obligaciones?	1	1	1	1	
		¿Las tareas que se le asignan a los miembros de la organización son cumplidas en su totalidad?	1	1	1	1	
		¿Los miembros de la organización realizan el cumplimiento de sus obligaciones oportunamente?	1	1	1	1	
Riesgos	Riesgos en la organización	¿Los miembros de la organización previenen los riesgos operativos y de corrupción dentro de ella?	1	1	1	1	
		¿Los miembros de la organización conocen y difunden las normas de convivencia institucional?	1	1	1	1	
		¿Observas acciones que van en contra del marco de la ley en los miembros de la organización?	1	1	1	1	
Recompensa	Percepción de apoyo y reconocimiento por parte de la organización.	¿Los miembros de la organización reciben apoyo y reconocimiento cuando se esfuerzan en optimizar su compromiso institucional?	1	1	1	1	
		¿La dedicación y el esfuerzo es reconocida y valorada en la organización?	1	1	1	1	
		¿Los miembros de la organización evidencian cambios en su conducta cuando son apoyados y reconocidos?	1	1	1	1	
Seguridad	Percepción de seguridad	¿En la institución educativa se percibe un entorno de confianza entre el personal docente?	1	1	1	1	
		¿Se percibe armonía entre la protección del estado material?	1	1	1	1	

	dentro de la organización	¿Se percibe armonía entre la protección del estado emocional?	1	1	1	1
Conflicto	Percepción de conflicto	¿Se percibe de manera frecuente malas relaciones interpersonales entre los miembros de la organización?	1	1	1	1
		¿Se perciben conductas inadecuadas en los miembros de la organización?	1	1	1	1
		¿El trato de los miembros de la organización es hostil?	1	1	1	1
		¿La resolución de problemas entre los miembros de la organización son reguladas de manera pacífica?	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Variabl.
Objetivo del instrumento	Recejo de información
Nombres y apellidos del experto	Gonzalo Calderón Puribumau
Documento de identidad	17409516
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E.S.P.P. "Sagrado Corazón de Jesús"
Cargo	Docente
Número telefónico	981 521 030
Firma	
Fecha	21/11/2024





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la **SUNEDU**.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CALLEJÓN PURIHUAMAN
Nombres	GONZALO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	17400518

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD TRUJILLA CÉSAR VALLEJO
Rector	LIEUTENANT GENERAL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTIAGO CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DICCIÓN
Denominación	DICCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	04/05/17
Resolución/Acta	0285-2017-UCV
Diploma	052-015530
Fecha Matricula	05/01/2015
Fecha Egreso	31/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:  
01 de **Junio** de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 009H9C02



Empleado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servicio de  
Agente autorizadas  
Fecha: 01/06/2024 14:21:58-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos,  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - **Grados**

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - **Grados**, ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfonos celulares enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Carilistas Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 082-2006-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**Ficha de validación de contenido para un instrumento.**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024*

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

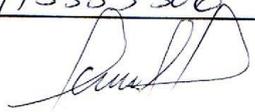
Matriz de validación del cuestionario de la variable: Clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024.

**Definición de la variable:** para Chiavenato (2019), considera que el clima organizacional es el entorno emocional y colectivo que existe en una institución y que limita el comportamiento de sus integrantes. Una ética elevada conlleva a un clima tolerante, amistoso, abrasador y agradable, mientras que la liviandad casi siempre genera un clima inadecuado, hostil, incómodo y frío.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Estructura	Organigrama	¿Se respeta la jerarquía de las funciones en la I.E.?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia utiliza el organigrama de la I.E.?	1	1	1	1	
Responsabilidad	Responsabilidad laboral de los miembros de la organización	¿Los miembros de la Institución asumen con responsabilidad sus obligaciones?	1	1	1	1	
		¿Las tareas que se le asignan a los miembros de la organización son cumplidas en su totalidad?	1	1	1	1	
		¿Los miembros de la organización realizan el cumplimiento de sus obligaciones oportunamente?	1	1	1	1	
Riesgos	Riesgos en la organización	¿Los miembros de la organización previenen los riesgos operativos y de corrupción dentro de ella?	1	1	1	1	
		¿Los miembros de la organización conocen y difunden las normas de convivencia institucional?	1	1	1	1	
		¿Observas acciones que van en contra del marco de la ley en los miembros de la organización?	1	1	1	1	
Recompensa	Percepción de apoyo y reconocimiento por parte de la organización.	¿Los miembros de la organización reciben apoyo y reconocimiento cuando se esfuerzan en optimizar su compromiso institucional?	1	1	1	1	
		¿La dedicación y el esfuerzo es reconocida y valorada en la organización?	1	1	1	1	
		¿Los miembros de la organización evidencian cambios en su conducta cuando son apoyados y reconocidos?	1	1	1	1	
Seguridad	Percepción de seguridad	¿En la institución educativa se percibe un entorno de confianza entre el personal docente?	1	1	1	1	
		¿Se percibe armonía entre la protección del estado material?	1	1	1	1	

	dentro de la organización	¿Se percibe armonía entre la protección del estado emocional?	1	1	1	1	
Conflicto	Percepción de conflicto	¿Se percibe de manera frecuente malas relaciones interpersonales entre los miembros de la organización?	1	1	1	1	
		¿Se perciben conductas inadecuadas en los miembros de la organización?	1	1	1	1	
		¿El trato de los miembros de la organización es hostil?	1	1	1	1	
		¿La resolución de problemas entre los miembros de la organización son reguladas de manera pacífica?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Variable
Objetivo del instrumento	Encuesta de Información
Nombres y apellidos del experto	Juan Marcial Pastor Vallejos
Documento de identidad	27425566
Años de experiencia en el área	22
Máximo Grado Académico	Magister en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	UPEL - Cuzco
Cargo	Decano
Número telefónico	975583506
Firma	
Fecha	21/03/2024





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la **SUNEDU**.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos: **FRASCON VALLEJOS**  
Nombres: **JUAN MAURICIO**  
Tipo de Documento de Identidad: **DNI**  
Número de Documento de Identidad: **27423388**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre: **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector: **SIGNIFREDO OMBREGOSO VENEGAS**  
Secretario General: **VICTOR SAN ESTEBAN CHAVEZ**  
Decano: **MELINDA LUCILA CASTILLO LEON**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico: **MAESTRÍA**  
Denominación: **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición: **01/10/2024**  
Resolución/Acta: **1053-2024/14-UCV**  
Diploma: **A027895**  
Fecha Matrícula: **Sin información [\*\*\*\*]**  
Fecha Egreso: **Sin información [\*\*\*\*]**

Fecha de emisión de la constancia:  
01 de **Junio** de 2024



CODIGO VIRTUAL 080191024



Empleado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
NOMBRE: Director de  
Agencia Administrativa  
Fecha: 01/06/2024 14:29:27-0500

**IRCLANDO RUZ LLANCA**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - **SUNEDU**

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - **SUNEDU** ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfonos celulares ingresando el código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificación Digital, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se refleja.

[\*\*\*\*] La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, en cualquier mayor detalle, puede contactarse a nuestra central telefónica: 01 500 3938, de lunes a viernes, de 08:00 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 4



Universidad César Vallejo

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO**

**Programa de un entorno seguro para optimizar el clima  
organizacional**

**AUTORA:**

Johani Lissete Tantalean La Chira.

CHICLAYO – PERÚ

**2024**

## **01. TITULO PROPUESTA**

Programa de un entorno seguro para optimizar el clima organizacional

### **01. DIAGNÓSTICO**

La propuesta parte con la identificación de los problemas encontrados dentro del proyecto educativo de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, se evidenció dentro del proyecto educativo institucional que existe un entorno inseguro, donde los miembros que conforman la organización se ven involucrados, por ello, se midió el nivel del clima por medio de la población muestral conformada por docentes y la directora, por ser los miembros principales encargados de conducir a la organización hacia el logro de metas y objetivos, al aplicarles la técnica de la encuesta mediante un cuestionario, se obtuvo como resultado de la variable dependiente, que el clima de dicha institución se encuentra en un 100% en nivel regular, a partir de esos resultados se propone la creación de un programa que ayude a optimizar el clima organizacional a través de una propuesta de un entorno seguro.

Se crea bajo fundamentos teóricos y principios, además de ello cuenta con un diseño de la propuesta del programa entorno seguro compuesta por talleres y con la participación de aliados estratégicos, que trabajarán de acuerdo al desarrollo de los temas que comprenden las dimensiones de un entorno seguro; además contará con un monitoreo y registro del proceso de los miembros; retroalimentación de los temas abordados y por último la evaluación final del impacto de la propuesta; la misma que va dirigida a todos los miembros de la organización que conforman la población muestral (1 directivo y 19 docentes);

## **02. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA**

En lo teórico se relaciona con la teoría sociocultural, propuesto por Vygotsky, donde nos dice que un entorno seguro debe posibilitar este funcionamiento a medida que la organización de la escuela motive la participación entre sus miembros dentro de un área de interacción; y el cumplimiento de participantes dinámicos en las actividades de aprendizaje grupal, está claro que los beneficios del aprendizaje cooperativo aumentarán y las relaciones en el aula se fortalecerán, dando como resultado un camino intelectual diferente que nos permita profundizar en las expectativas, las autopercepciones y las percepciones de los demás, ya sean compañeros o compañeras. docentes co-creando conocimiento e identidad. (Arias, 2018).

El programa entorno comprende un ambiente donde se enseña de una forma segura y solidaria con el entorno. Inicia de la idea integral y sostenible de la salud, de manera que no se detiene a observar los factores físicos, sino que extiende su campo de actuación al tener en cuenta las dimensiones emotivas y sociales (Menéndez y Moreno, 2006, como se cita en Díaz et al., 2014).

La propuesta desea que todos los miembros de la organización estén más unidos y mejoren sus relaciones interpersonales, se respeten unos a otros, trabajen en equipo de manera colegiada, realicen convenios en busca de beneficios de mejora en busca de la calidad educativa y sumen a la optimización del clima organizacional.

El programa de un entorno seguro es una táctica direccionada a optimizar el clima organizacional, ofrece una estrategia y actividad motivacional de integración, además de otras actividades con evaluaciones de cada uno de los factores que comprenden las dimensiones de un entorno seguro; así como también incluye una retroalimentación de los temas relacionados a cada dimensión y se concluye con una evaluación final para conocer el impacto que ha causado la propuesta en cada uno de los miembros que conforman la organización.

### **03. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

\_Optimizar el clima organizacional a través de un entorno seguro en una institución educativa pública de José Leonardo Ortíz.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

\_Diseñar una estrategia y una actividad motivacional de integración para fortalecer la unión entre los miembros de la organización.

\_ Diseñar una actividad y una evaluación sobre los factores físicos de un entorno seguro para fortalecer la dimensión física.

\_ Diseñar una actividad y una evaluación sobre los factores emocionales de un entorno seguro para fortalecer la dimensión emocional.

\_ Diseñar una actividad y una evaluación sobre los factores sociales de un entorno seguro para fortalecer la dimensión social.

### **04. FUNDAMENTOS**

#### **Enfoque epistemológico**

Un entorno seguro ayuda al clima organizacional, para poder conocerlo mejor y poder distinguir los factores que lo comprenden se tuvo en cuenta a sus dimensiones, lo cual permitió elaborar un diseño más detallado y específico de estrategias, actividades y evaluaciones y así poder trabajar la dimensión de una forma más precisa.

En ese marco el término programa se viene empleando en muchos estudios, lo cual se refiere a un conjunto de labores continuas e interconectadas que mayormente están direccionadas al logro de los objetivos y que necesitan más de un periodo para lograrlos. (Pérez et al., 2023).

#### **Enfoque filosófico**

Se vincula con la teoría sociocultural, propuesto por Vygotsky, donde nos dice que un entorno seguro debe posibilitar este funcionamiento a medida que la organización de la escuela motive la participación entre sus miembros dentro de un área de interacción; y el cumplimiento de participantes dinámicos en las actividades de aprendizaje grupal, está claro que los beneficios del aprendizaje cooperativo aumentarán y las relaciones

en el aula se fortalecerán, dando como resultado un camino intelectual diferente que nos permita profundizar en las expectativas, las autopercepciones y las percepciones de los demás, ya sean compañeros o compañeras. docentes co-creando conocimiento e identidad. (Arias, 2018).

### **Enfoque pedagógico**

Entre las características de un entorno seguro es que deben apoyar a la salud de los estudiantes, ofrecerles seguridad ante cualquier riesgo, concediéndoles incrementar sus competencias y desenvolverse con autonomía. Comprenden los lugares donde viven las personas, su localidad, su hogar, su lugar de trabajo y centro de estudios, incluyendo incluso el ingreso a los recursos sanitarios y la conveniencia para su empoderamiento. (Díaz y Gairín, 2014).

A continuación, Chamarro et al. (2009) determina al entorno seguro desde cada una de estas extensiones: física, emocional y social. (Díaz y Gairín, 2014).

Desde la dimensión física, una organización segura se preocupa por su infraestructura e higiene, cuida que el alumbrado, y la ventilación sean los más adecuados, y tiene un aforo indicado para el número de alumnos que acoge.

La dimensión emocional, en un entorno seguro atiende el clima y es sensitivo a las señales dadas por los alumnos; usa un método didáctico que fortalece el respeto a sí mismo y la capacidad para determinaciones; impide las circunstancias temibles, y utiliza sanciones como herramienta de aprendizaje. Y la dimensión social, donde el entorno seguro pretende el desarrollo de actividades que benefician las relaciones personales entre docentes y alumnos, la fortaleza de una mirada crítica y solidaria con el entorno, el agradecimiento del papel modélico de los docentes y del personal administrativo y, finalmente, la promoción de las costumbres de un entorno seguro.

En cuanto a la dimensión física, a fin del desarrollo de las funciones, el entorno físico es fundamental porque le aporta seguridad y serenidad, por ello, la ventilación, alumbrado y el mobiliario aseguran el confort colaborando al íntegro aprendizaje del niño; por lo tanto, la arquitectura debe ser bonita y adecuada donde se evidencie armonía en funcionamiento (Landeró y Laríos, 2021).

La dimensión emocional, es muy importante para los miembros que conforman la organización, porque según como se encuentre el entorno, va a influir en sus emociones y en la motivación de manera positiva o negativa, que por ende va a

contribuirá a la formación del clima, por ello crear condiciones adecuadas para la escuela sensibiliza para el éxito en la vida. (Bisquerra y García, 2018).

Por otro lado, Murphy (2012) nos dice que la dimensión social se considera muy importante en la organización, cuando ella es valorada significa que ha considerado dentro de ella el bienestar social pero no está relacionada al cuidado del entorno, negarla llevaría a las organizaciones a no ser competentes en atender necesidades de la comunidad educativa que tendrían que ser amparadas sobre principios particulares de la escuela como las percepciones o pensamientos e hipótesis entorno a la igualdad, al cambio en la condición socioeconómica de las personas, la participación, la facultad de autoridad o conceder poder. (López et al, 2018).

El enfoque sociocultural de Vygotsky es una valiosa expectativa de enseñanza – aprendizaje, brinda un funcionamiento eficaz de desarrollo de aprendizajes y mejora las habilidades a partir de un proceso colaborativo entre los miembros de la organización al interactuar dentro de un contexto social.

### **Enfoque sociológico**

En función a la variable entorno seguro, va a contribuir a la mejora de la estrategia de trabajo de los miembros de una escuela pública de un distrito de José Leonardo Ortiz, cabe resaltar para la Unesco, teniendo en cuenta el objetivo 16 de desarrollo sostenible (ODS) al 2030, aquel que indica que, la paz, la justicia y tener escuelas firmes son un medio para lograr el crecimiento social. Construir un clima de paz conlleva un entorno donde el docente sea empático y pueda ponerse en el lugar del otro es primordial, junto a su líder directivo que haga viable la solidificación de un proyecto educativo. (Unesco, 2023).

En las organizaciones educativas los docentes son la parte más importante para concebir un clima organizacional favorable, y de protección. (Unesco, 2022).

También, la Organización de las Naciones Unidas, detalla que el 25% de trabajadores no se sienten apreciados en su centro de trabajo, la investigación resalta que en las organizaciones cuando más considerable sea el grado de igualdad, inclusión y diversidad, mayor es el cambio, la productividad y el rendimiento laboral. (ONU, 2022).

A nivel nacional, Minedu, por medio del marco del directivo nos dice que la finalidad del directivo constituye el trabajar tres dimensiones de gestión como la de procesos educativos, pedagógicos y de bienestar, para lo cual debe favorecer entornos seguros,

sanos, afectivos, generando así un clima organizacional favorable, positivo y basado en el respeto. (Minedu, 2014).

En este ámbito las instituciones educativas deben contar con entornos acogedores mediante la presencia de buenas prácticas dentro de la comunidad educativa. (Minedu, 2018).

## **05. PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS.**

Los principios constituyen los lineamientos de la propuesta. Son el conjunto de valores que regulan el comportamiento de los miembros de la organización, además de orientar hacia el desarrollo de la propuesta. Contribuye al desarrollo de las actitudes en los miembros que representan la población muestral en la ejecución de la propuesta.

### **Participación**

Este principio es muy importante dentro de la propuesta, aquí tenemos a los miembros de la población muestral representada por los 19 docentes y el 1 directivo encuestados, gracias a su participación en la encuesta se pudo conocer el nivel del clima, además participarán en el diseño de la propuesta para optimizar el clima organizacional.

### **Pertinencia**

Es un principio que va relacionado entre la propuesta y el problema diagnosticado, al proponer una solución basado en un estudio descriptivo que va acorde a la situación problemática encontrada en una institución educativa pública de José Leonardo Ortíz, la propuesta del programa se relaciona de manera oportuna ante el problema encontrado con el clima organizacional.

### **Integralidad**

Este principio va relacionado en la propuesta tanto en lo académico, así como en lo ético en los miembros de la organización, Pretendiendo que pueda lograr grandes cambios ante el problema diagnosticado.

## **Flexibilidad**

Es un principio que no prohíbe la libertad de los miembros en cuanto a la participación en la propuesta, y que se ha tenido en cuenta como parte de su estructura. Permitiendo considerar modificaciones pertinentes en el desarrollo de la propuesta.

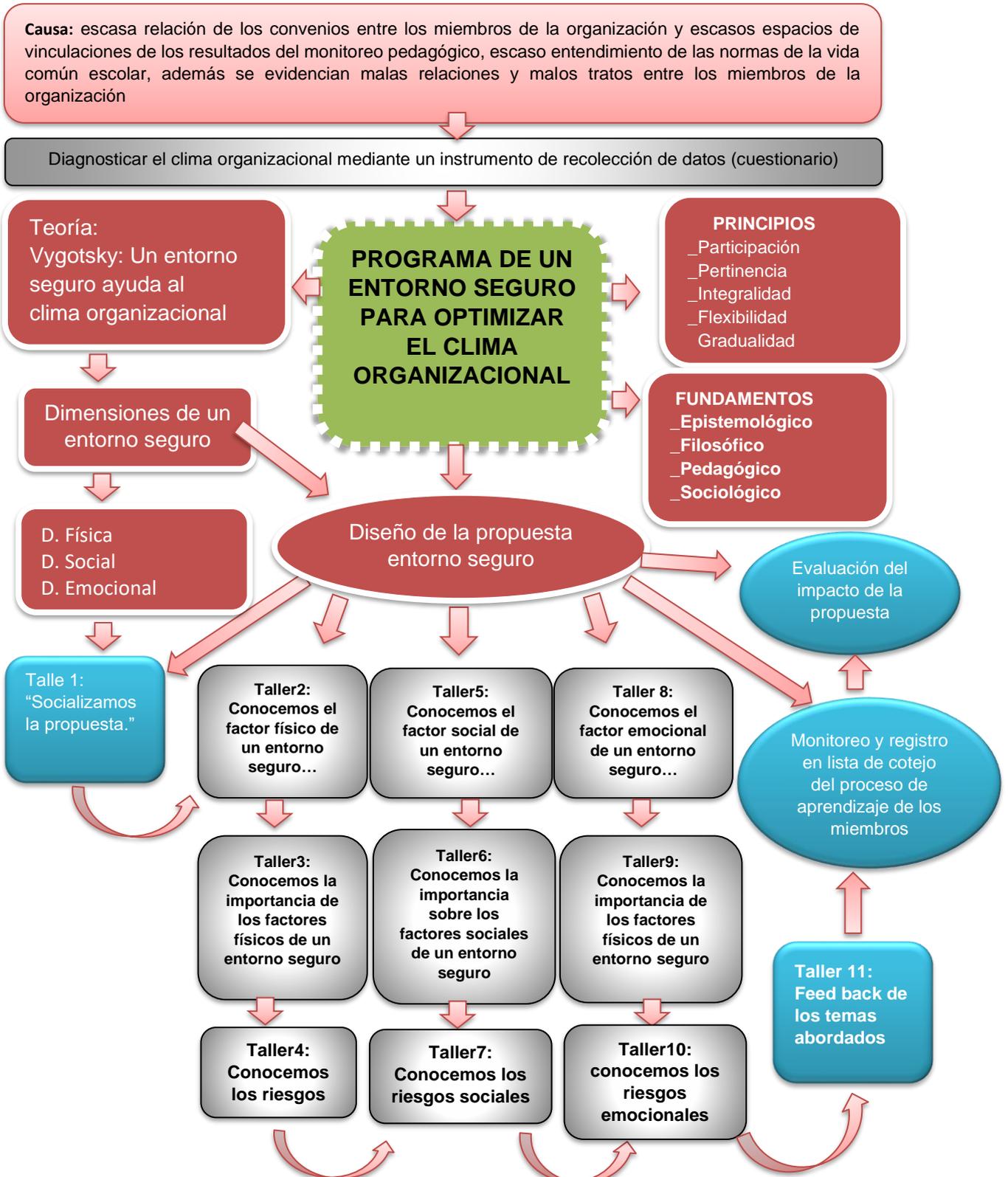
## **Gradualidad**

Este principio permite visualizar el proceso y el progreso de la propuesta de manera gradual.

## **07. CARACTERÍSTICAS**

La propuesta programa de un entorno seguro para optimizar el clima organizacional, se caracteriza porque está fundamentada con la teoría de Vygotsky ofrece una oportunidad de mejora conformada por tres en las dimensiones: Física, emocional y social; y que se adecúa con el problema diagnosticado, convirtiéndose en una propuesta innovadora y una oportunidad para lograr un cambio en la organización. Está conformada por teorías, principios y fundamentos, contiene las dimensiones de la variable entorno seguro, así como un diseño de la propuesta conformado por 11 talleres, registro de los aprendizajes y una evaluación del impacto de la propuesta. Donde interactuarán todas las personas que conforman mi población muestral; con apoyo de aliados estratégicos que desarrollarán algunos talleres que brindarán soporte a esta propuesta. El diseño de la propuesta se desarrollará en un tiempo de 4 meses empezando desde el mes de marzo dicho mes se trabajarán los 4 primeros talleres, uno por semana, el tema de la dimensión factor físico será desarrollado en dos talleres, taller 2 y taller 3; en el mes de abril se trabajarán los talleres 5, 6 y 7, el tema de la dimensión factor social será desarrollado en dos talleres, taller 5 y taller 6; en el mes de mayo los talleres 8, 9 y 10, el tema de la dimensión factor emocional será desarrollado en dos talleres, taller 8 y taller 9; en el mes de junio se desarrollará el taller 11 y se realizará el monitoreo y el registro de los miembros, finalizando con una evaluación del impacto de la propuesta.

## 08. ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA.



## 9. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA.

ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
Taller 1: "Socializamos la propuesta."	Motivar a la participación del programa y comunicar el nombre programa y la sociabilización con el mismo.	Los miembros de la organización se organizan, realizan una dinámica. y participan en un taller motivacional de integración y sociabilización.	Fichas enumeradas con forma de corazón, papelotes, plumones, proyector.	Directora o docente Responsable.	Lista de cotejo
Taller 2: Conocemos el factor físico de un entorno seguro	Dar a conocer los componentes físicos de un entorno seguro.	Los miembros de la organización identifican y describen los componentes físicos de un entorno seguro.	Ficha informativa, papelotes, plumones, proyector	Directora o docente Responsable.	Encuesta
Taller 3: Conocemos la importancia de los componentes físicos para un entorno seguro	<b>Dar a</b> conocer la importancia de los componentes físicos para un entorno seguro	Los miembros de la organización reconocen la importancia del factor físico de un entorno seguro.	Ficha informativa, papelotes, plumones, proyector	Directora o docente Responsable.	Encuesta
Taller 4: Conocemos los riesgos físicos	Evitar los riesgos los riesgos que comprende el factor físico mediante el cuidado de recursos y materiales.	El aliado estratégico promueve la participación activa de los miembros, utilizando juego de roles para el análisis de los riesgos físicos de un entorno.	Ficha informativa, papelotes, plumones, proyector	Aliado estratégico en colaboración de la directora o docente responsable	Encuesta
Taller 5: Conocemos los componentes sociales para un entorno seguro	Dar a conocer los componentes sociales para entorno seguro	Los miembros de la organización identifican y describen los componentes sociales para un entorno seguro.	Ficha informativa, papelotes, plumones, proyector	Directora o docente Responsable.	Encuestas
Taller 6: Conocemos la importancia del factor social para un entorno seguro	Dar a conocer la importancia del factor sociales para un entorno seguro	Los miembros de la organización identifican y describen los de un entorno seguro.	Ficha informativa, papelotes, plumones, proyector	Directora o docente Responsable.	Encuestas

Taller 7: Evitamos los riesgos que comprende el factor social para un entorno seguro.	Evitar los riesgos que comprende el factor social mediante acciones positivas.	El aliado estratégico promueve la participación activa de los miembros, utilizando juego de roles para el análisis de los riesgos sociales de un entorno.	Ficha informativa, papelotes, plumones, proyector	Aliado estratégico en colaboración de la directora o docente responsable	Encuesta
Taller 8: Conocemos el manejo y control emocional para un entorno seguro.	Dar a conocer cómo manejar y controlar emociones dentro para un entorno seguro	Los miembros de la organización aprenden a manejar y a controlar las emociones para un entorno seguro.	Ficha informativa, papelotes, plumones, proyector	Directora o docente Responsable.	Encuesta
Taller 9: Resolvemos casos de estados emocionales para un entorno seguro.	Resuelve casos de estados emocionales de un entorno seguro	Los miembros de la organización proponen soluciones frente a casos de estados emocionales	Ficha informativa, papelotes, plumones, proyector	Directora o docente Responsable.	Encuesta
Taller 10: Evitamos los riesgos que comprende el factor emocional para un entorno seguro.	Evitar los riesgos que comprende el factor emocional mediante valores y actitudes positivas.	El aliado estratégico promueve la participación activa de los miembros, utilizando juego de roles para el análisis de los riesgos emocionales de un entorno	Ficha informativa, papelotes, plumones, proyector	Aliado estratégico en colaboración de la directora o docente responsable	Encuestas
Taller 11: Feed back de los temas abordados.	Retroalimentar los temas abordados de los factores de cada dimensión mediante un debate	La directora o docente responsable promueve la participación activa de los miembros mediante un debate de los riesgos encontrados en una organización	Ficha informativa, papelotes, plumones, proyector	Directora o docente Responsable.	Encuesta

## TALLER 01:

<b>Título: “Taller: “Socializamos la propuesta”</b>		
<b>Objetivo:</b> Motivar a la participación del programa, comunicar el nombre del programa y motivar a la sociabilización con el mismo.		
<b>Materiales:</b> Fichas enumeradas con forma de corazón, papelotes, plumones, proyector.	<b>Duración:</b> 2 Horas	<b>Fecha:</b>
<b>INICIO</b>		
Se da la bienvenida a los miembros de la organización y se le entrega a cada uno una ficha con un número, luego se les pide que se formen en cinco equipos según el número que les ha tocado.		
		
Escuchamos la canción juntos como hermanos: <a href="https://acortar.link/hrWjBI">https://acortar.link/hrWjBI</a> Se realizan las siguientes preguntas: ¿Cómo están el día de hoy? ¿De qué trata la canción? ¿Se sienten juntos como hermanos dentro de la organización? ¿Qué podrían cambiar para poder estar más unidos? A partir de sus respuestas, reflexionan y dialogan sobre lo que necesitan aprender, se recuerdan algunas normas de convivencia: Respetamos las ideas de los demás, levantamos la mano para opinar,		
<b>PROCESO</b>		
Se presenta una situación problemática relacionado con el entorno de la organización:		
En una organización los miembros desconocen la importancia que conlleva tener un entorno seguro, tanto a nivel físico, social y emocional. No contar con un entorno seguro se considera un riesgo ya que atenta contra clima organizacional. En este sentido se requiere que los miembros conozcan los riesgos y asuman funciones con respecto a los factores, proponiendo acciones de mejora.		
Ante esta situación, nos planteamos el siguiente reto: ¿Qué riesgos atentan al clima organizacional donde laboran?, ¿qué acciones de mejora pueden proponer para tener un entorno seguro y no poner en riesgo al clima de la organización?		
<b>CIERRE</b>		
Luego, se les pide escribir sus respuestas en un papelote, para que después sean expuestas y escuchadas Se les va aclarando sus respuestas y se agradece la participación durante el programa.		
Se evalúa mediante una lista de cotejo, respondiendo a los siguientes criterios: _ ¿Durante el desarrollo del taller todos participaron? _ ¿Durante el taller respetaron las normas de convivencia en el aula? _ ¿El taller fue motivador y de utilidad para la organización?		

## TALLER 02:

<b>Título: “Taller: “Conocemos el factor físico de un entorno seguro”</b>		
<b>Objetivo: Dar a conocer los factores físicos de un entorno seguro</b>		
<b>Materiales:</b> papelotes, plumones, proyector.	<b>Duración:</b> 2 Horas	<b>Fecha:</b>
<b>INICIO</b>		
<p>Se da la bienvenida a los miembros de la organización. Escuchamos la canción juntos como hermanos: <a href="https://acortar.link/hrWjBI">https://acortar.link/hrWjBI</a> Se realizan las siguientes preguntas: ¿Cómo están el día de hoy? ¿De qué trata la canción? ¿Se sienten como hermanos dentro de la organización? ¿Qué podrían cambiar para poder estar más unidos? A partir de sus respuestas, reflexionan y dialogan sobre lo que necesitan aprender, se recuerdan algunas normas de convivencia: Respetamos las ideas de los demás, levantamos la mano para opinar, etc.</p>		
<b>PROCESO</b>		
<p>Se les pide que se formen en cinco equipos. Se presenta imágenes relacionadas con el entorno físico de la organización:</p>		
		
<p>Planteamos las siguientes preguntas: ¿Qué elementos físicos observas en la escuela, según las imágenes? ¿Por qué crees que se deben de cuidar?, ¿Crees que es importante cuidar el entorno físico de la escuela? ¿qué acciones de mejora pueden proponer para el cuidado del entorno físicos de la escuela? ¿contar con un entorno físico en buenas condiciones perjudica al clima de la organización, por qué? Se les entrega plumones y papelotes. Se les entrega la ficha informativa sobre el entorno físico en la escuela Se le pide a cada equipo que elaboren un resumen subrayando lo más importante. Después se les pide que elaboren un organizador visual y explique.</p>		
<b>CIERRE</b>		
<p>Luego, se les pide escribir sus respuestas en un papelote, para que después sean expuestas y escuchadas Se les va aclarando sus respuestas y se agradece la participación durante el taller 2,</p> <p>Se evalúa mediante una lista de cotejo, respondiendo a los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>_ ¿Durante el desarrollo del taller todos participaron?</li><li>_ ¿Durante el taller respetaron las normas de convivencia en el aula?</li><li>_ ¿El taller fue motivador y de utilidad para la organización?</li></ul>		

## 10.- EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Se debe evaluar los aspectos más importantes de la propuesta que evidencien el avance expresado en los objetivos de la propuesta.

La propuesta se evaluará a través del monitoreo a cada una de las actividades, teniendo en cuenta la siguiente matriz, así como el instrumento de evaluación de cada actividad, señalado anteriormente.

ACTIVIDAD	OBJETIVO LOGRADO		ESTRATEGIA DESARROLLADA		RECURSOS Y/O MATERIALES ADECUADOS		PARTICIPACIÓN DE LOS RESPONSABLES	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Taller 1: "Socializamos la propuesta."	X							
Taller 2: Conocemos el factor físico de un entorno seguro	X							

## REFERENCIAS

- Arias, I. C. (2018). Ambientes escolares: un espacio para el reconocimiento y respeto por la diversidad. *Sophia*, 14(2), 84-93. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.14v.2i.852>
- Bisquerra, R., y García, E. (2018). La educación emocional requiere formación del profesorado. *Participación educativa*, 5(8). [https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/178704/Bisquerra\\_Educacion\\_Emocional.pdf?sequence=1](https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/178704/Bisquerra_Educacion_Emocional.pdf?sequence=1)
- Campos, S. L. (2023). Modelo de Gestión para Entornos Escolares Protectores en Estudiantes de Instituciones Educativas de Valledupar Colombia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 1876-1894. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i5.7851](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7851)
- Díaz-Vicario, A., & Gairín, J. (2014). Entornos escolares seguros y saludables. Algunas prácticas en centros educativos de Cataluña. *Revista Iberoamericana De Educación*, 66, 189–206. <https://doi.org/10.35362/rie660387>
- Landero, J. M., y Larios, L. P. (2021). [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio de la UNANM: <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/15590/1/15590.pdf>
- López, I., Arriaga, A., & Pardo, M. (2018). La dimensión social del concepto de desarrollo sostenible: ¿La eterna olvidada? *Revista Española de Sociología*, 27(1), 25-41. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.2>
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Ministerio de Educación. Minedu. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5182/Marco%20de%20Buen%20Desempe%C3%B1o%20del%20Directivo%20directivos%20construyendo%20escuela%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación [Minedu]. (08 de enero de 2021). *R. V N° 005-2021*. Página web: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1475764-005-2021-minedu>

ONU, (2022). El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos. Asuntos Económicos. <https://goo.su/rQE1>

Organización de las naciones unidas [ONU]. (6 de abril del 2022). ONU. <https://goo.su/rQE1>

Pérez, A. J., García, Y., García, J., Raga, L. (2023). The configuration of developing life projects: a program for their psychopedagogical treatment. Actualidades Investigativas en Educación 23 (1). [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-47032023000100398](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032023000100398)

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [Unesco]. (27 de octubre del 2022). <https://www.unesco.org/es/articles/el-rol-de-las-y-los-docentes-para-prevenir-y-abordar-la-violencia-escolar>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [Unesco]. (mayo del 2024). <https://doi.org/https://doi.org/10.54676/QAKY2294>

## Anexo 5

Ficha de validación de propuesta.

### FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024		
Autor(a)	Tantalean La Chira, Johani Lissete ( <a href="https://orcid.org/0009-0007-9889-9008">orcid.org/0009-0007-9889-9008</a> )	Programa	Programa académico de maestría en administración de la educación
Línea de investigación	Gestión y Calidad Educativa		
Variable a ser evaluada	Programa de un entorno seguro		
Denominación de la propuesta	Programa de un entorno seguro para optimizar el clima organizacional		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Rosa Del Pilar Sánchez Rojas		
Profesión	Docente de Educ. Primaria	Grado académico	Doctor
Institución en la que labora	I. E. N.º 10026 "San Martín de Torres"		
Tiempo de experiencia laboral	15 años		

**INSTRUCCIONES:** Estimada Doctora, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

Criterios	Descripción	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100	RECOMENDACIONES
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta				72		
	Secciones que comprende				72		
	Jerarquización de cada sección				72		
	Interrelación o articulación entre componentes				72		
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje				72		
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan				72		
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, teóricos, pilares, principios y más)				72		

	Se aprecia articulación lógica entre los componentes				72		
Contenido de la propuesta	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta				72		
	La Introducción expone el tema central de la propuesta				72		
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta				72		
	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje				72		
	Descripción detallada de la propuesta				72		
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta				72		
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo				72		

	óptimo de la propuesta						
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y orientadas a solucionar el problema				72		
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia				72		
	Es inédita, auténtica, novedosa				72		
	Congruencia interna				72		
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales				72		

Nombre y Apellidos

*Rosa Del Pilar Sánchez Rojas*

DNI

16791845

Teléfono

937755878

E-mail:

*rsanchezr@ugelchiclayo.edu.pe* FIRMA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SANCHEZ ROJAS**  
Nombres **ROSA DEL PILAR**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16791845**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**  
Secretario General **WILMER CARBAJAL VILLALTA**  
Director **SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **13/08/18**  
Resolución/Acta **167-2018-CU**  
Diploma **UNPRG-EPG-2018-497**  
Fecha Matrícula **22/03/2014**  
Fecha Egreso **20/03/2016**

Fecha de emisión de la constancia:  
16 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001992446



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 16/07/2024 00:40:23-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Ficha de validación de propuesta.

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024		
Autor(a)	Tantalean La Chira, Johani Lissete ( <a href="https://orcid.org/0009-0007-9889-9008">orcid.org/0009-0007-9889-9008</a> )	Programa	Programa académico de maestría en administración de la educación
Línea de investigación	Gestión y Calidad Educativa		
Variable a ser evaluada	Programa de un entorno seguro		
Denominación de la propuesta	Programa de un entorno seguro para optimizar el clima organizacional		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Marta Elena Cotrina Cabrera		
Profesión	docente	Grado académico	doctora.
Institución en la que labora	U.C.V. / I.E. 11516.		
Tiempo de experiencia laboral	14 años / 26 años.		

**INSTRUCCIONES:** Estimada Doctora, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

Criterios	Descripción	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100	RECOMENDACIONES
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta				70		
	Secciones que comprende				75		
	Jerarquización de cada sección				75		
	Interrelación o articulación entre componentes				75		
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje				75		
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan				75		
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, teóricos, pilares, principios y más)				75		

	Se aprecia articulación lógica entre los componentes				FS		
Contenido de la propuesta	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta				FS		
	La Introducción expone el tema central de la propuesta				FS		
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta				FS		
	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje				FS		
	Descripción detallada de la propuesta				FS		
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta				FS		
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo				FS		

	óptimo de la propuesta				75		
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y orientadas a solucionar el problema				75		
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia				75		
	Es inédita, auténtica, novedosa				75		
	Congruencia interna				75		
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales				75		

Nombre y Apellidos Maria Elena Cotama Cabrera

DNI 16702840

Teléfono 974805317

E-mail: maecoca75@gmail.com  
ccabrera@educvrtual.edu.pe

*[Handwritten Signature]*

FIRMA





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **COTRINA CABRERA**  
Nombres **MARIA ELENA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16702840**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **22/11/16**  
Resolución/Acta **0061-2016-UCV**  
Diploma **UCV42917**  
Fecha Matrícula **08/06/2013**  
Fecha Egreso **30/05/2015**

Fecha de emisión de la constancia:  
16 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001992463



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 16/07/2024 00:58:29-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Ficha de validación de propuesta.

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024		
Autor(a)	Tantalean La Chira, Johani Lissete ( <a href="https://orcid.org/0009-0007-9889-9008">orcid.org/0009-0007-9889-9008</a> )	Programa	Programa académico de maestría en administración de la educación
Línea de investigación	Gestión y Calidad Educativa		
Variable a ser evaluada	Programa de un entorno seguro		
Denominación de la propuesta	Programa de un entorno seguro para optimizar el clima organizacional		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Mary Cruz Hernández Carrillo		
Profesión		Grado académico	Doctor
Institución en la que labora	N° 11587 "Yehude Simons Munaro"		
Tiempo de experiencia laboral	37 años		

**INSTRUCCIONES:** Estimada Doctora, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

Criterios	Descripción	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100	RECOMENDACIONES
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta				85		
	Secciones que comprende				85		
	Jerarquización de cada sección				85		
	Interrelación o articulación entre componentes				85		
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje				85		
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan				85		
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, teóricos, pilares, principios y más)				85		

	Se aprecia articulación lógica entre los componentes				85		
Contenido de la propuesta	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta				85		
	La Introducción expone el tema central de la propuesta				85		
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta				85		
	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje				85		
	Descripción detallada de la propuesta				85		
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta				85		
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo				85		

	óptimo de la propuesta						
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y orientadas a solucionar el problema				85		
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia				85		
	Es inédita, auténtica, novedosa				85		
	Congruencia interna				85		
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales				85		

Nombre y Apellidos Mary Cruz Hernandez Carrillo

DNI 16412759

Teléfono 999340107

E-mail: tauro\_216104@hotmail.com.



*Mary Cruz Hernandez Carrillo*  
Dra. Mary Cruz Hernandez Carrillo  
DIRECTORA

FIRMA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HERNANDEZ TARRILLO**  
Nombres **MARY CRUZ**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16412759**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **10/03/2014**  
Resolución/Acta **0273-2014-UCV**  
Diploma **A1654827**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
**16 de Julio de 2024**



CÓDIGO VIRTUAL 0001992477



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 16/07/2024 02:02:31-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Ficha de validación de propuesta.

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Programa de un entorno seguro para el clima organizacional de una institución educativa pública de José Leonardo Ortiz, 2024		
Autor(a)	Tantalean La Chira, Johani Lissete ( <a href="https://orcid.org/0009-0007-9889-9008">orcid.org/0009-0007-9889-9008</a> )	Programa	Programa académico de maestría en administración de la educación
Línea de investigación	Gestión y Calidad Educativa		
Variable a ser evaluada	Programa de un entorno seguro		
Denominación de la propuesta	Programa de un entorno seguro para optimizar el clima organizacional		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Karla Guadalupe Quispe Quiroz		
Profesión	Docente	Grado académico	Maestra
Institución en la que labora	I.E 10361 - Colaya - Salas		
Tiempo de experiencia laboral	6 años.		

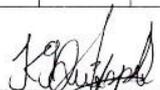
**INSTRUCCIONES:** Estimada Maestra, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

Criterios	Descripción	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100	RECOMENDACIONES
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta					95	
	Secciones que comprende					95	
	Jerarquización de cada sección				80		
	Interrelación o articulación entre componentes					95	
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje					95	
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan					95	
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, teóricos, pilares, principios y más)					95	

	Se aprecia articulación lógica entre los componentes					97	
Contenido de la propuesta	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta					95	
	La Introducción expone el tema central de la propuesta					97	
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta					97	
	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje					97	
	Descripción detallada de la propuesta					97	
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta					97	
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo					97	

	óptimo de la propuesta						
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y orientadas a solucionar el problema					98	
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia					98	
	Es inédita, auténtica, novedosa					98	
	Congruencia interna					98	
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales					98	

Nombre y Apellidos Karla Guadalupe Quispe Quiroz  
DNI 77127681  
Teléfono 937796609  
E-mail: Karla-19.667@hotmail.com

  
Mg. Karla Guadalupe Quispe Quiroz  
EDUCACIÓN PRIMARIA  
REG. CPPE. 1677127681

FIRMA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **QUISPE QUIROZ**  
Nombres **KARLA GUADALUPE**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **77127681**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**  
Fecha de Expedición **13/11/2023**  
Resolución/Acta **0717-2023-UCV**  
Diploma **052-221982**  
Fecha Matrícula **04/04/2022**  
Fecha Egreso **18/08/2023**

Fecha de emisión de la constancia:  
16 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001992484



**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 16/07/2024 02:15:53-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Anexo 6

Disenado por JSSC Ventura	
<i>Inserte valores</i>	
min	0
max	1
k	1

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO

	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item16	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item17	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Suficiencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item18	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO

Nº ítems 18

SUJETO	ITEMS																		Suma de ítems
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	
S1	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	2	3	72
S2	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	4	72
S3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	77
S4	5	1	5	5	4	5	5	1	3	0	5	5	4	5	5	1	1	5	65
S5	5	3	5	5	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	2	1	2	4	64
S6	2	0	2	2	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	46
S7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	61
S8	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	2	1	72
S9	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	1	1	1	0	66
S10	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	1	1	1	5	73
S11	5	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	2	2	1	5	65
S12	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	76
S13	5	3	5	4	4	5	4	1	1	2	3	5	4	4	2	1	1	4	58
S14	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	67
S15	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	83
S16	5	3	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	59
S17	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	79
S18	3	5	4	3	3	4	4	1	4	4	4	5	5	5	4	1	1	5	65
S19	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	77
S20	5	3	5	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	4	2	1	1	5	67
Varianza	0.648	1.5	0.5	0.7	0.61	0.6	0.3	2.59	1	1.4	0.8	1.3	0.8	0.5	1.54	1.8	1.9	1.83	
Si^2	20.39																		
St^2	70.36																		
Alfa: α	0.752																		

K: Número de ítems

Si^2: Suma de varianza de los ítems

St^2: Varianza de la suma de los ítems

α: Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

	<b>BAREMACIÓN</b>							
	<b>DIM01</b>	<b>DIM02</b>	<b>DIM03</b>	<b>DIM04</b>	<b>DIM05</b>	<b>DIM06</b>	<b>VAR2</b>	
Items	2	3	3	3	3	4	18	
min	2	3	3	3	3	4	18	
max	10	15	15	15	15	20	90	
Rango	8	12	12	12	12	16	72	
categoría	3	3	3	3	3	3	3	
amplitud	2.667	4.000	4.000	4.000	4.000	5.333	24.000	
Deficiente	5	7	7	7	7	9	42	
Regular	7	11	11	11	11	15	66	
Optimo	10	15	15	15	15	20	90	
			<b>BAREMO</b>					
	<b>DIM01</b>	<b>DIM02</b>	<b>DIM03</b>	<b>DIM04</b>	<b>DIM05</b>	<b>DIM06</b>	<b>VAR2</b>	
Deficiente	2 A 5	2 A 7	2 A 7	2 A 7	2 A 7	2 A 9	2 A 42	
Regular	6 A 7	8 A 11	8 A 11	8 A 11	8 A 11	9 A 15	43 A 66	
Optimo	8 A 10	12 A 15	12 A 15	12 A 15	12 A 15	16 A 20	67 A 90	

	<b>BAREMACIÓN</b>							
	<b>DIM01</b>	<b>DIM02</b>	<b>DIM03</b>	<b>DIM04</b>	<b>DIM05</b>	<b>DIM06</b>	<b>VAR2</b>	
Items	2	3	3	3	3	4	18	
min	2	3	3	3	3	4	18	
max	10	15	15	15	15	20	90	
Rango	8	12	12	12	12	16	72	
categoría	3	3	3	3	3	3	3	
amplitud	2.667	4.000	4.000	4.000	4.000	5.333	24.000	
Deficiente	5	7	7	7	7	9	42	
Regular	7	11	11	11	11	15	66	
Optimo	10	15	15	15	15	20	90	
			<b>BAREMO</b>					
	<b>DIM01</b>	<b>DIM02</b>	<b>DIM03</b>	<b>DIM04</b>	<b>DIM05</b>	<b>DIM06</b>	<b>VAR2</b>	
Deficiente	2 A 5	2 A 7	2 A 7	2 A 7	2 A 7	2 A 9	2 A 42	
Regular	6 A 7	8 A 11	8 A 11	8 A 11	8 A 11	9 A 15	43 A 66	
Optimo	8 A 10	12 A 15	12 A 15	12 A 15	12 A 15	16 A 20	67 A 90	

D1	f	%
Deficiente	0	0
Regular	16	80
Optimo	4	20
Total	20	100

D2	f	%
Deficiente	0	0
Regular	12	60
Optimo	8	40
Total	20	100

D3	f	%
Deficiente	0	0

D4	f	%
Deficiente	0	0
Regular	17	85
Optimo	3	15
Total	20	100

D5	f	%
Deficiente	0	0
Regular	18	90
Optimo	2	10
Total	20	100

D6	f	%
Deficiente	0	0
Regular	20	100
Optimo	0	0
Total	20	100
Regular	13	65
Optimo	7	35
Total	20	100