



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Talleres de Interaprendizaje para mejorar el clima organizacional de la Institución  
Educativa 002 - Chiclayo

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Bravo Serrano, Helita Alicia (ORCID: 0000-0002-0438-9098)

**ASESOR:**

Dr. Montenegro Camacho, Luis (ORCID: 0000-0002-8696-5203)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**CHICLAYO –PERÚ**

**2019**

## **Página del Jurado**

## **Dedicatoria**

A Dios; por ser la luz y guía del sendero de mi vida, la fuerza para luchar ante las vicisitudes y caminar con pasos firmes y seguros.

Dedico este Trabajo de investigación a mi padre Custodio Bravo que de Dios goce, por sus ejemplos de amor y valores que he recibido, a mi madre Rosa Elena Serrano por su dulzura, apoyo incondicional y el impulso para mi superación.

A mi esposo por todo este tiempo de estudio, por su paciencia y deseos de lograr mi meta. A mis hijos Víctor Hugo, Luis Gabriel y Alicia Elena por ser razón de cada iniciativa y lucha que emprendo.

Alicia

## **Agradecimiento**

A la plana docente de la Universidad Cesar Vallejo, por los conocimientos impartidos en este período de estudio, por su profesionalismo, orientaciones y enseñanzas en la elaboración del trabajo de investigación.

Alicia.

## Declaratoria de Autenticidad

YO, BRAVO SERRANO HELITA ALICIA, egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo S.A.C Chiclayo, identificada con DNI N° 16523368, respectivamente.


### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autora de la tesis titulada: **TALLERES DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 002 – CHICLAYO.**
2. La misma que presento para optar el grado de: Magister en Gestión Pública y Gobernabilidad.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra/ o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a la UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento del declarado que pudiera derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo asumir a demás todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ellos conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 27 de Agosto del 2019

  
\_\_\_\_\_  
**HELITA ALICIA BRAVO SERRANO**  
**DNI N° 16523368**

## Índice

<b>Página del jurado.....</b>	<b>iv</b>
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>iii</b>
<b>Agradecimiento.....</b>	<b>iv</b>
<b>Página del jurado.....</b>	<b>iv</b>
<b>Índice.....</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de tablas .....</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de figuras.....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>16</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
2.2. Operacionalización de variables .....	17
2.3. Población y muestra.....	20
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad.....	20
2.5. Procedimientos para la Recolección de Datos.....	21
2.6. Métodos de Análisis de la Información .....	21
2.7. Aspectos Éticos.....	22
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>23</b>
3.1. Resultados.....	23
3.1.1 Presentación y análisis .....	23
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>33</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>36</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>VII. PROPUESTA .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>48</b>
Validación de instrumento por el experto .....	50
Matriz de Consistencia.....	53
Talleres.....	54
Evidencias: Taller de sensibilización.....	65

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Población y Muestra del Personal que labora Institución N°002. ....	20
---	----

## Índice de Figuras

Figura 1	Dimensión de estructura de la I.E.I 002.....	23
Figura 2.	Dimensión de liderazgo.....	24
Figura 3.	Dimensión de normas.....	25
Figura 4.	Dimensión de responsabilidad .....	26
Figura 5.	Dimensión de recompensa – Sanción .....	27
Figura 6.	Dimensión de desafío, metas – Objetivos .....	28
Figura 7.	Dimensión de cooperación directivos – Docentes .....	29
Figura 8.	Dimensión de conflictos.....	30
Figura 9.	Dimensión de identidad.....	31
Figura 10.	Dimensión de comunicación.....	32
Figura 11.	Talleres de interaprendizaje, para mejorar el clima organizacional .....	46



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado TALLERES DE INTERAPRENDIZAJE PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 002 – CHICLAYO, se constituye en un aporte a la investigación por la propuesta diseñada sobre la base de una planificación conjunta, la ejecución de talleres, conocimientos de los rasgos del grupo para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa. Este estudio muestra la variable dependiente Clima Organizacional, se inicia aplicando una encuesta de 20 Ítems divididos en 10 dimensiones, aplicado a la directora (01), 14 docentes de la Institución, 4 administrativas, 7 auxiliares de educación, con un total de 26 colaboradores. El diagnóstico de la encuesta arrojó un bajo nivel en las dimensiones de estructura, responsabilidad, cooperación, etc. Por tal motivo, se planteó como objetivo general desarrollar talleres de interaprendizaje para fortalecer el clima organizacional, acorde con el reglamento de la Institución, elaborando estrategias para alcanzar mejores resultados que revertirán las causas de los efectos que se identificaron en el estudio del clima organizacional. La metodología es de tipo descriptivo propositivo, diseño de tipo no experimental, la población y muestra obtenida es de 26 trabajadoras que se obtuvo aplicando la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia. Las teorías que sustentan a ambas variables son: Chiavennato, Maslow, Liker, Litwin - Stringer y Salguero 2016, que permitieron realizar los instrumentos. Los resultados de la encuesta a 26 trabajadores arrojo un nivel bajo en clima ambiental, con el 77% índice más alto en la dimensión de estímulos y recompensas, donde 20 docentes opinaron que no se sientes motivadas, ni estimuladas cuando realizan bien su trabajo. Por ello se concluye plantear la propuesta de talleres de interaprendizaje para mejorar el clima organizacional.

**Palabras claves:** Clima organizacional, talleres de interaprendizaje, estrategias, intervención.

## ABSTRACT

The present research work begins with the question ¿The workshops of Interaprendizaje can improve the organizational climate in Educational Institution 002 "Maravillas de Jesús" Chiclayo? This study shows the reality of the dependent variable Organizational Climate, it starts by applying a survey of 20 Items divided into 10 dimensions, applied to the Director (01), 14 teachers of the Institution, 4 administrative, 7 education assistants, who make a total of 26 employees. The diagnosis of the survey of the organizational climate level applied to all agents working in the institution No. 002, resulted in low levels of structure, responsibility, cooperation, etc. For this reason it was proposed as a general objective to develop an action plan to strengthen the organizational climate, in accordance with the regulations of the Institution, developing strategies to achieve better results and challenges that will reverse the causes of the effects identified in the study of climate organizational Regarding the methodology, it is of a descriptive, propositive type, non-experimental design, the population and sample obtained is of 26 workers that was obtained by applying the non-probabilistic sampling technique for convenience. The hypothesis guides the investigation and the proposal to design learning workshops to improve the organizational climate, the techniques for the collection of information were: the observation technique with its instrument, checklist for the organizational climate variable. The theories that sustain to both variables are: Chiavennato, Maslow, Liker, Litwin - Stringer and Salguero 2016, which allowed to make the instruments. The results of the survey at 26 showed a low level in environmental climate, with the 77% highest index in the dimension of stimuli and rewards, where 20 teachers felt that they do not feel motivated or encouraged when they do their job well. For this reason, it is concluded to propose the proposal of inter-learning workshops to improve the organizational climate.

**Keywords:** Organizational climate, workshops of inter-learning, strategies, intervention.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El conocimiento o referencias sobre el clima institucional, fue introducido en los años 60 del siglo pasado por la psicología organizacional, por Gellerman, realizando diferentes acercamientos desde autores como Lewin (1951) hasta Chiavenato (2004), entre otros, mostrando la relación que existe entre el hombre y la organización. De estas teorías se origina el modelo del talento humano que las organizaciones buscan para medir el éxito de las empresas, de las inversiones, empezando a buscar los mejores talentos para un buen desempeño. El ser humano encierra un abanico de potencialidades que puedan favorecer al entorno, a el mismo, y al desarrollo de la humanidad pero muchas veces va a depender del desempeño que tengan las diferentes organizaciones que se entienden como, aquellas estructuras humanas que son recíprocas entre unas a otras, sin embargo en esta relación de cooperación existe el criterio de autonomía, es decir actúan por sí solas lo que les va a ayudar como una garantía para situaciones de turbulencia o difíciles que puedan pasar. (Arbaiza, 2010).

(Arbaiza, 2010) nos refiere. Cada una de las organizaciones es única y responde a una cultura diferente, el comportamiento organizacional tiene como misión estudiar dicha dinámica para permitir conocer la estructura del funcionamiento, ya que la identidad que se sus compromisos que puedan asumir en favor a su escuela. Evalúa también, el comportamiento, valores, iniciativa propia, satisfacción laboral, liderazgo, actitudes, destrezas, cultura, toma de decisiones, así como aspectos de ética laboral. Las buenas o las malas relaciones vivenciales dentro de una institución de trabajo, se va a ver reflejado por hechos o efectos positivos (bienestar) o negativas (malestar), tanto para el docente como para la Institución Educativa, por lo que se describe, es que se deduce que el clima organizacional es de vital importancia para identificar y solucionar los problemas en las áreas. Tener un horizonte en la organización: su personal docente, administrativo y de servicios, con el fin de cumplir con sus objetivos y metas; orientados a lograr un buen desempeño. Al existir un clima propicio dentro de una organización, los resultados son óptimos como: liderazgo directivo, personal idóneo. Con una permanente y capacitación, relaciones laborales, funcionales, mayor competitividad entre docentes, crecimiento personal, mejorar el ánimo para cumplir mejor las funciones, estudiantes beneficiados y padres de familia mejor atendidos, logrando obtener calidad en su totalidad. Los

innumerables avances de la globalización , el mundo evolucionado se ha caracterizándose por un alto primer nivel y la búsqueda de la excelencia de las organizaciones en todo lo concerniente en los servicios que ofrecen, para satisfacer a una realidad cambiante y cada día más exigente. Esta investigación busca identificar en qué nivel se encuentra el clima laboral de los trabajadores del Centro Inicial N° 002 “Maravillas de Jesús” de la ciudad de Chiclayo, así tomar medidas preventivas para trabajar con motivación, ya que es un aspecto básico para el buen rendimiento, la satisfacción es consecuencia de un óptimo estado motivacional (Palma, 2006) producto de la interacción de factores motivacionales. Finalmente, esta investigación tuvo como objetivo recopilar y realizar una revisión teórica de los inicios de clima organizacional, elaborando y proponiendo talleres de interaprendizaje para fortalecer el ambiente de trabajo de la Institución N° 002, con las tabulaciones de las encuestas y acorde con las políticas de gestión humana de la organización. (Ernesto, 2007, p.3) nos dice. Las vivencias o aspectos vividos en una organización de manera interna, ya sea en instituciones privadas o públicas, son únicas o propias, esto no solo implica por los rasgos que le son propia a cada institución, sino por la forma de ver las cosas de cada trabajador o servidor que tiene respecto al espacio laboral donde él se desempeña; de manera muy específica y particular cada docente es un mundo distinto porque los pensamientos son heterogéneos entre ellos y sus concepciones y forma de ver o apreciar las cosas que ellos ven, se encuentran afectadas o alteradas por sus mundos culturales vividos que tiene cada docente. Teniendo en cuenta lo anterior, se puede corroborar que no existe alguna institución similar a otras, es decir no pueden tener los mismos intereses organizacionales o problemas idénticos y que dicho entorno institucional se ve evidenciada por las acciones interactivas que existen entre ellos, mostrando sus aspectos particulares de cada docente o individuos así como las características propias del espacio organizacional donde labora. Por eso en cada organización, van a existir estos comportamientos individuales que están influenciados por la percepción y el sentimiento, que propician estos factores externos. Todo este bloque de comportamientos de los individuos, cambian decididamente el aspecto cultural y el espacio vivencial que singulariza a cada sector organizado, viéndose los efectos en la productividad de cada uno de ellos.

El factor humano es considerado actualmente el elemento más valioso de las organizaciones, deberán adoptar políticas y estrategias con metas a mejorar la forma de vivir y buscar la mejor manera de entenderse y sentirse satisfechos en el lugar de trabajo. Un perfecto y adecuado lugar donde laboras permite que cada persona trabaje de manera

tranquila, eficaz cumpliendo sus funciones encomendadas y demostrando compromiso y responsabilidad en lo que viene realizando. Además, un buen clima organizacional permite convivir en armonía, cumpliendo sus horas de trabajo y mejorando cada día la producción y calidad de trabajo.

El estudio de investigación se realizó en el ámbito laboral particular de la Institución educativa 002 “Maravillas de Jesús”, ubicada en la Urb. Los Abogados -Santa Victoria, fue creado por Resolución Directoral N° 0735 del 15 de Mayo de 1943; se encuentra localizado en el Departamento de Lambayeque, distrito y provincia de Chiclayo. Para determinar la situación de la institución desde el aspecto del Clima Organizacional se tomó como referencia el Proyecto Educativo Institucional donde se plasma el diagnóstico de la realidad Institucional y algunas observaciones cualitativas, que permitieron reconocer las siguientes características: La mayoría de docentes no se identificaba con la misión Institucional, docentes poco comprometidas con la labor académica, docentes poco responsables en capacitaciones externas o autodidácticas, rompimiento de relaciones humanas por incompatibilidad de caracteres por razones étnicas, falta de identificación entre sus progenitores y la respectiva comunidad para el trabajo conjunto con sus hijos , falta de comunicación entre Directivos y personal docente, falta de liderazgo, precaria filosofía de valores, carencia de trabajo en equipo, precario rendimiento académico de las docentes. La falta de un ambiente de organización que agrupa las expectativas y condiciones de la plana docente que se desempeña en la Institución Educativa 002 Maravillas de Jesús, ha propiciado que en las últimas décadas persista una clara desmotivación en los trabajadores, trayendo como consecuencia que las relaciones interpersonales se deterioren, observándose Observándose docentes que no son proactivos en sus acciones laborales, su aspecto creativo es escaso y el espíritu colaborativo en mínimo cuando se les solicita, en el desenvolvimiento de su labor como docente es apático, muestra altibajos en sus emociones, en lo referente a sus valores éticos y morales se encuentran ausentes, predomina la falta de confianza entre ellos y las relaciones amicales entre ellos no está presente, y existen otros aspectos negativos que perjudican de manera considerable no solo al espacio vivido entre ellos o ambiente interno, sino a la manera cómo ellos prestan o brindan sus servicios a la comunidad y no puede ser ajeno a todo esto la imagen institucional de la institución educativa. Por tal razón ante la realidad problemática encontrada en la presente investigación, se propone Talleres de Interaprendizaje que mejore y fortalezca el clima organizacional, fundamentado con bases teóricas que permitan dar confianza en su elaboración, validándolo posteriormente a través

de expertos. Después de diagnosticar la realidad Institucional surgen las siguientes interrogantes: ¿Qué acción tomar ante esta situación?, ¿Cómo actuar desde nuestra labor docente?, etc. Se obtiene referencias del tema de estudio en el Nivel Internacional Tesis "Learning is possible both in school and later on when working." (Heijike, 2003) Nos dice. Que el aprendizaje es continuo y constante, no hay espacio que seamos ajeno a ello, sino que en el lugar donde estemos, ya sea por cualquier motivo o el por trabajo, siempre va a existir aprendizaje y no somos inmunes a ellos; así aprendemos en el espacio donde laboramos, y todo el aprendizaje que nace y lo adquirimos en nuestras vidas, es debido al contexto en donde nos desenvolvemos como profesionales, por eso es muy vital e indispensable que todas acciones vividas, las actividades y los momentos interactivos que existen entre aquellos que tienen el liderazgo de una institución educativas y de aquellos que cumplen la labor como docentes, debe existir un clima apropiado y asertivo en la comunicación entre ellos y ninguno de ellos se sienta coaccionado en la manera de desarrollar sus actividades laborales. El libro "Teoría organizacional" de (Garet, 2015,p.9) nos dice. Que, antes de preocuparnos por formar una buena organización, con un clima favorable de respeto, empatía y compañerismo, partamos primero por conocer, ¿qué es una organización?, porque diariamente disfrutamos de los bienes y servicios, pero nos preocupamos como se producen estos, todos los días vemos inventos, el avance del internet, pero no nos detenemos en preguntar ¿Por qué estas organizaciones emprenden sus negocios y todos demuestran felicidad?, ¿cuál sería la clave para dar un buen servicio?, ¿Por qué hoy en día la gente nace, trabaja y muere en las organizaciones?, muchas veces sin gozar los años de trabajo. Ciertas veces uno o varias personas poseen las conocimientos, destrezas y habilidades, muy necesarios para establecer una organización, producir bienes y servicios, otras veces forman un grupo de gente para responder y dar satisfacción a una necesidad. Para esto es importante conocer la teoría organizacional que estudia cómo funcionan y se desarrollan las organizaciones y como les puede afectar un mal ambiente o clima laboral, toma en cuenta los principios, fundamentos, características de una organización, así como también la implementación de herramientas para poder trabajar.

La investigación "Clima Organizacional en Instituciones Educativas", nos habla que los centros educativos no pueden marchar organizadas si no cultivamos desde un principio un ambiente cálido y armonioso. Nuñez y Chian (2004) afirma. "Un aspecto importante de cualquier institución educativa es la calidad de su ambiente psicosocial aquellas características del ambiente que tienen una orientación social, ya sea en cuanto a su origen

o a sus resultados" (pp.17). El clima es un factor crítico para el correcto desempeño de una Institución Educativa, ya que como bien sabemos el clima se puede convertir en un componente o elemento para el desarrollo.

Gestión Educativa y Clima Organizacional en Organizaciones Escolares Latinoamericanas realizado por (Seagel, 1984,p.57) concluye. Que la gestión en la institución educativa es responsabilidad del personal jerárquico, por ello la gestión debe ser exitosa, la misma está condicionada a la forma cómo es dirigida. En tal sentido se dice que la eficacia de un grupo de personas para lograr sus metas es directamente proporcional sumada a la eficiencia con que el grupo es dirigido. Un líder pedagógico al que le acarrea la responsabilidad de promover acciones enmarcadas al cambio y mejora de la institución, influye directamente al desarrollo personal de los agentes que forman parte de la organización Educativa. El presente estudio de investigación tiene similitud con la tesis, al proponer talleres de interaprendizaje de acción que mejore el clima organizacional y los agentes que conforman una institución educativa, deben estar dirigido por la senda de los valores , para lograrlo , el director tiene que ser el Líder Pedagógico, que sensibilice este grupo humano. Se consideró también estudios de Nivel Nacional: "Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Publicas" elaborado por (MINEDU, 2008,p.32) nos dice. Que la escala de Mohs de Clima Social al total del personal de las Escuelas públicas distribuidos en toda la nación, existe una población de 7200 trabajadores (Directivos, Docentes y Personal Administrativo) como resultado y registrando índices significativos en la dimensión de relaciones, que se corroboraba con la situación laboral que existía entre el personal que había ingresado recientemente y el personal antiguo. Asimismo, el malestar del personal administrativo se hizo evidente hacia los directores por mantener un control vertical y estricto, limitando y coartando su iniciativa de participar en equipo, por lo tanto, un clima organizacional medido, es una inversión a largo alcance. Los directivos y personas jerárquicas que tienen la responsabilidad de conducir dichas organizaciones educativas tienen que saber y conocer la importancia de un buen clima laboral dentro de la institución.

La institución que exige una sin garantía disciplina rígida al personal obtendrá resultados a corto alcance que les dará la oportunidad de tener permanencia en el tiempo. Diagnóstico de clima organizacional en colegios de la Sierra Sur (Cardenas,C y Barrera,E, 1999,p.128), nos precisa y detecta los problemas que atraviesan los integrantes de los colegios de Sierra Sur y planificar soluciones que contribuirán al bienestar de la institución

educativa. La investigación se aplicó a 516 directivos de los colegios y se obtuvo como conclusión el descontento generalizado del personal, ya que no contaba con un plan de inducción que motivara al docente y personal administrativo con respecto a los objetivos, programas y funcionamientos de las organizaciones educativas, la falta de comunicación, conflictos internos, no existiendo planificación y coordinación de las actividades laborales. En el estudio de medición “Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud” (Ellegren, 2015,p.94) nos dice. Que, para mejorar el clima organizacional del hospital, se elaboró talleres, pero no tuvieron éxito porque los trabajadores, pusieron excusas y no asistieron, se comprobó la baja asistencia del personal, sin embargo, el jefe del Hospital realizó otra estrategias con los que no habían asistido, trabajó pequeñas dinámicas en sus propios pabellones u oficinas, superaron el obstáculo en un primer momento , pero se encontraron con otra dificultad algunos participantes se resistían al cambio reduciendo la motivación, mientras que otros se motivaban incrementando su desempeño y potencial. Acota también que la resistencia de ciertos trabajadores es producto de la cultura que determina las creencias, valores, formas de pensar, etc., que trae cada uno de ellos.

Cabe mencionar, que toda escuela como organización está conformado como un sistema social y que presenta planes trazados, definidos y compartidos, en donde existen normas, planes de gestión, personal directivo, estudiantes, profesores, padres de familia, etc., cada uno con funciones diferentes que comparten entre sí, siendo elementos significativos y valiosos del ámbito cultural. A nivel local con la tesis “Propuesta de Talleres de Interaprendizaje para la mejora del clima laboral en la Ugel de Lambayeque”, citado por (Fernandez, 2017) nos dice. El reto al diseñar los talleres de interaprendizaje se estaría mejorando el liderazgo directivo que fomente la aplicación de estrategias innovadoras a fin de mejorar y agilizar la efectividad en la responsabilidad de acciones funcionales que demuestren eficiencia y eficacia en su quehacer laboral. Fortalecer el órgano directivo en un primer momento, permitirá reforzar y mejorar al equipo de trabajadoras, ya que propiciará el trabajo grupal , conocerá mejor a su personal, identificará su forma de ser , pensar y actuar de cada agente con quien trabaja y juntos serán como la columna vertebral de la escuela, haciendo cumplir de manera responsable, acciones orientadas de acuerdo a sus funciones , las mismas que deben ser de manera prácticas asumiendo compromisos de cambio, lo que favorecerá resultados optimizando tiempo, recursos y logro de metas en los plazos establecidos. Esta tesis permite desarrollar mayor grado de responsabilidad en los trabajadores de la Institución, optimizando el tiempo y siendo cada día más eficientes.



Promueve el desarrollo de proyectos y capacitaciones con el propósito de un mejor clima organizacional en la escuela. Las teorías relacionadas al tema son los talleres de interaprendizaje, hacemos la pregunta: ¿Qué es el interaprendizaje? Trejos (2008) no dice. El Interaprendizaje es una experiencia relacional que se lleva a cabo a través de la vivencia colectiva y significativa” (p.17), donde todos los agentes del proceso educativo buscan lograr un objetivo común, en donde el diálogo, el intercambio de ideas, experiencias, la crítica analítica, la autocrítica, la empatía y la autoevaluación se convierten en instrumentos de trabajo permanente. Nace bajo la premisa del saber hacer, esto implica una actitud crítica y activa del sujeto que aprende. Además, visualiza el papel de un mediador en el proceso de interaprender. Según (Pedrosa, 2005,p.4) opina. Los beneficios de interactuar y aprender hace posible que se estimule el aprendizaje entre diversas personas en ese momento, teniendo en cuenta sus capacidades, habilidades y el tiempo que tengan, esto desarrolla los hábitos de participación, ser más solidarios, responsables y son proactivos, y este aprendizaje obtenido es más consistente que aquel obtenido de manera personal, incluso responde a modelos dialógicos donde el conocimiento es válido y no de poder , activamente construido por el sujeto en contacto y relación con otras personas. Diferentes métodos, técnicas y estrategias de socializar para aprender son utilizados para el tratamiento que se presenta en esta disertación y que van a guiar el trabajo en el aula, dentro de la institución y fuera de ella. Técnicas y estrategias, vamos a detenernos en algunas de las más conocidas en el proceso de interaprender y las connotaciones más importantes desde los distintos roles educativos, además de enumerar y describir algunas técnicas grupales que fortalecen y enriquecen el trabajo en el aula.

El Interaprendizaje es un estilo de enseñanza que a través de muchas décadas ha servido para grandes organizaciones de empresas, escuelas, etc., que en la mayoría ha dado buenos resultados y los objetivos y metas propuestas, se han llegado a concretar y tener éxito. El interaprendizaje en las instituciones educativas se encuentra a la par promoviendo el aprender mutuo, sobre la exposición de ideas, diálogo vivencias, experiencias, que permitirán las interacciones para desinhibirse y expresar lo que sienten. Hoy en día el Interaprendizaje sobre la base de seminarios y talleres se encuentra en auge por sus métodos de trabajo. Para entender estas dos técnicas es necesario conocer el concepto que les atañe. (Salguero, 2002) opina. En el seminario se reúnen especialistas y es de tendencia técnica y académica, en esta técnica se hace un estudio minucioso y profundo de temas específicos donde interactúan dichos especialistas. Aquí predomina el aprendizaje activo, es decir los

participantes no solo reciben información, sino que ellos la buscan e indagan por su propia cuenta dentro de un ambiente de intercambio de colaboración. El término taller, se refiere a la actividad dual donde está la teoría y la praxis. Lo que resalta es el espíritu investigativo, el descubrir científico y las actividades realizadas en equipo, es el aspecto externo, sobresale el acopio (de manera ordenada) de información seleccionada de acuerdo al tema a tratar y especializada, para obtener un producto concreto.

Clima Organizacional, la evolución del clima organizacional, en cualquier organización donde dos o más personas trabajen para conseguir un objetivo o realizar un trabajo, es inevitable que haya un involucramiento afectivo para el logro de lo propuesto, de esto son conscientes los empresarios hoy en día.

Es un tema muy joven en lo que se refiere a las investigaciones realizadas al respecto que no superan los 50 años, si lo comparamos con las teorías administrativas y de gestión de recursos humanos, por lo tanto, podríamos remontarnos inicialmente a las primeras nociones que se han dado al respecto, con el fin de ofrecer un acercamiento al clima organizacional.

Uno de los primeros autores que hizo referencia al significado de clima organizacional en psicología fue Gellerman, en 1960. Sin embargo, teóricamente no es claro el origen del concepto, haciendo alusión a dos escuelas de pensamiento como es la Gestalt y la Funcionalista. Ambas escuelas concuerdan al enfatizar que los agentes humanos realizan intercambio de acciones con el entorno ambiental y establecen un punto de equilibrio de manera constante con él. Brunet (2004) nos dice. “Las personas tienen la necesidad de información que provenga de su medio de trabajo, con el objetivo de poder llegar a conocer aquellos comportamientos que una organización estable requiere y posteriormente lograr un nivel de equilibrio con el mundo que lo rodea” (p.98). (Cornell, 1955,p.35) nos dice. El resultado del clima organizacional, se debe a la unión de las interpretaciones o la forma en que la persona asume su trabajo o rol en dicha organización. Queda claro entonces que las percepciones que tiene un trabajador van a conceptualizar el clima y por ende va estableces determinadas características de este. (Gellerman, 1960) afirma. Que el clima era el “carácter” de una organización y realiza una serie de pasos para analizarlo; el primero paso es vital para reconocer aquellas actitudes relevantes de determinadas personas; posteriormente se tendrá que analizar a esas personas para establecer sus tácticas, objetivos y las opciones de mejora; tercero es importante analizar los objetivos económicos que emprende la organización en el caso de las decisiones políticas, posteriormente es importante

de igual manera repasar o tener en mente la historia de fundación de dicha compañía y hacer seguimiento a la carrera de sus líderes; y por último es indispensable alinear los objetivos comunes en lugar de sumar todas las partes. (Taguiri, 2004) opina. Que las palabras afines como atmósfera, condiciones, cultura y ecología, nos aluden a los aspectos más importantes y fundamentales de la organización, como un organismo visible para sus trabajadores y de mucha relevancia para aquellas que la observan externamente. Pero, este clima laboral se debe sentir por la excelente sensación de calidad del ambiente íntimo en la organización, que debe ser percibido especialmente por los trabajadores. Ahora Taguiri, recalca en lo referente al clima organizacional, que este ambiente se debe entender la manera cómo los trabajadores la perciben, y de hecho esto influye en ellos; al transcurrir el tiempo les va a afectar tanto su aspecto actitudinal y su estado motivacional. Cabe mencionar (Campbell, Dunnette, Lawler y Weick, 2001, pp.1338-1358) autores que manifiestan. El clima organizacional se va estructurando de acuerdo a los criterios particulares de cada ente organizacional, que implica la forma de interactuar con sus trabajadores y el espacio ambiental. Lo que afirman estos autores, es que el individuo dentro de la organización, este clima se estructura de acuerdo a las acciones y expectativas que describen a la organización en términos y características estáticas, comportamiento resultante y contingencias. Y recalcan que esta forma de ver de cada trabajador es un elemento crítico del clima. El clima como tal, es considerado una variable situacional o un efecto principal. (Gomez, 2014 ,p.94). La importancia de la comunicación en el clima organizacional, el proceso de comunicación, desde el punto de vista organizacional y laboral, abarca varias interacciones que van desde relaciones básicas de trabajo hasta sistemas de información complejos. Además, es el vínculo que propicia el entendimiento, la aceptación y la ejecución de proyectos organizacionales.

La comunicación tiene un rol vital, al hablar de comunicación interna en un ambiente laboral, implica que forma parte en la construcción de un buen clima organizacional, ya que es el medio de interacción de los individuos con su entorno y el conocimiento del mismo, por lo tanto, a través de ella perciben los factores que impactan el clima organizacional. De acuerdo con Marchesan (2006) nos expresa. “La mejor manera de lograr efectividad en una Organización es intervenir a nivel de comunicación para sostener la acción mientras que se va creando el contexto para el cambio cultural” (p.53). Afirma además que se puede subdividir a las organizaciones en tres niveles, el formal o frente, el cultural o fondo y el nivel de acuerdo o sociabilización que se encuentra entre ambos niveles. Este es el espacio

de la comunicación, el autor plantea que las organizaciones están muy enfocadas en obtener resultados que no permite avanzar, acerca de la necesidad de generar un contexto de diálogo, acuerdos y sociabilización que sea funcional a la misión, visión y objetivos de la escuela.

(Noguera, 2000,p.57-59) opina. La comunicación descendente se da desde el personal jerárquico hacia otras que ocupan niveles inferiores en la jerarquía organizacional. Esta clase de comunicación es característica de instituciones autoritarias. Algunos de los métodos que se utilizan para lograr una buena comunicación oral descendente incluyen discursos, altoparlantes, órdenes e inclusive rumores. Estos son algunos de los ejemplos de una comunicación descendente, puede ser memorándums, manuales, folletos, cartas, declaraciones políticas, procedimientos y tableros electrónicos de noticias.

Por otro lado, la comunicación cruzada va a influir en el flujo que se da de forma horizontal entre las personas que se encuentran en niveles organizacionales similares o iguales, y el flujo diagonal, va a influir en aquellas personas que se encuentran en niveles totalmente diferentes y que no tienen ninguna relación de dependencia entre sí. Dicha clase de comunicación es usada comúnmente para acelerar el flujo de información, coordinar los diferentes esfuerzos para lograr los objetivos planteados por una organización y mejorar la comprensión entre los integrantes de la Institución. Ya que como bien sabemos gran parte de la comunicación pasa por una cadena de mando.

Brunet nos habla de los rasgos característicos del Clima Organizacional según (Brunet, 2011,p.79) nos dice, el ambiente que se vive en una institución, depende de los rasgos de dicha organización y las características peculiares del trabajador. Queda claro que el ambiente organizacional afecta en el accionar del trabajador en el desarrollo de su trabajo, y el clima atmosférico de cierta forma repercute en su estilo de comportamiento. El clima atmosférico y el organizacional, ambos, contienen componentes multidimensionales. El clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de dirección, formas de pensar, opiniones, etc.

Gestión del Talento Humano en las Organizaciones. El enfoque de gestión del talento humano como potencial para los cambios en las organizaciones es explicada por Chiavenato (2009) nos expresa. Existen instituciones que solo pretenden modificar el “hardware” (para ellos es lo esencial), es decir lo que se ve, lo externo, y no el contenido del trabajo, lo interno.

Sin embargo, una empresa prospera cuando hace cambios radicales en sus actitudes, conocimientos y el comportamiento de todo trabajador. Así la empresa mejorará si existe esta nueva forma de pensar y este nuevo espíritu, dando el primer paso aquellos que lideran la organización(p.4). Cuando se habla de los elementos conformantes del clima organizacional, hablamos de las variables, características, fundamentos, factores, dimensiones que intervienen en su conformación. Entonces, estamos aludiendo, de los aspectos genuinos de dicho entorno organizacional, estos que afectan a todos los integrantes en la forma de percibir a su ambiente. Por eso los autores, desde su punto de vista o criterio, ha estudiado y analizado la forma tan compleja que tiene cada espacio laboral, determinando un tipo de clima de acuerdo a sus criterios.

Litwin y Stringer (Citado por Goncales, 2011) proponen el siguiente modelo de clima organizacional. Para una mejor comprensión su definición y aplicabilidad, es necesario hacer un estudio juicioso de las variables que lo afectan, ya que, como factor en común, se dice que el ambiente institucional muestra aquellas actitudes, valores y convicciones de sus miembros, que, debido a su origen natural, estos se convierten o transforman posteriormente en variables y componentes que impactan directamente a la cultura organizacional. Los alcances y resultados que abarcan el clima organizacional se generaron, según (Stringer y Litwin , 1999) Los alcances y resultados obtenidos del clima organizaciones se generaron, de acuerdo a la gran variedad de factores. Se menciona de nueve dimensiones o enfoques que aclaran el clima predominante en una empresa, entre estas dimensiones tenemos: Estructura, se focaliza en la idea que tienen los trabajadores de la organización, ya sea por las reglas, los procedimientos, los trámites y las limitaciones para el desarrollo de su labor como trabajador. La dimensión “Estructura” está considerada como la primera dimensión, de soporte para poder cumplir las otras, la que nos permite ordenarnos, reglamentarnos y sancionarnos en caso de incumplimiento de funciones , esta dimensión nos da los lineamientos de actividades de corto y largo alcance que favorecen el desarrollo de varios aspectos institucionales: Administrativos, sociales, comunales, académicos, etc.; El Liderazgo: cuando hablamos de liderazgo hablamos de la persona que asume una función, se diferencia del resto del grupo y puede dirigir, motivar, incentivar, organizar actividades y acciones que buscan un fin común, a la persona que dirige el grupo se le llama líder, quien es el que dirige y los otros lo apoyan en forma eficiente, es el que planifica metas para poder cumplirlas , propicia el diálogo y consenso y la comunicación horizontal, actúa sin

arbitrariedad , motivando en todo momento en forma colectiva, una organización dirigida con un buen liderazgo es una organización segura otras de las dimensiones a desarrollar son las Normas, que viene a ser el cumplimiento de las Leyes y compromisos que toda institución debe tener para una buena organización, cumplir normas es sinónimos de trabajadoras comprometidas con la escuela, las normas ordenan todas las áreas o dependencias de una Institución. Responsabilidad, implica el sentir que tienen los trabajadores de una institución acerca de su independencia cuando ellos toman decisiones que repercuten en su labor diaria, la responsabilidad se relaciona también con la vocación de servicio de los docentes, donde asumen su función con amor, demostrando un buen desempeño laboral y asumiendo retos de mejora en la calidad educativa. Recompensa, se entiende como aquella apreciación que tienen los trabajadores sobre la remuneración de acuerdo a su labor o trabajo bien realizado, de tal forma que las organizaciones utilizan el premio menos que el castigo.

Premiar al docente el cual desempeña exitosamente o no premiar al que no cumple funciones, también está contemplado en la reglamentación interna de cada Institución, documento importante que forma parte de los documentos de gestión y que es elaborado por ellas mismas en consenso. Desafío, indica aquella sensación de los miembros de una institución acerca de los retos o desafíos que se les viene en el trabajo. Este depende en cómo la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, en el desafío también intervienen los tiempos y los retos que se han impuesto antes de iniciar la meta, hay veces que el desafío no se puede cumplir y se reprograma unos días más o unas horas más para cumplir objetivo. Relaciones, es la impresión que se han formado los trabajadores de una institución sobre el clima o ambiente de labor de manera grata y de las excelentes relaciones comunitarias entre pares tanto entre jefes y subordinados, el ambiente es primordial en las buenas relaciones pero cada uno de los miembros debe de hacer un esfuerzo al cambio y el órgano directivo debe ser un líder pedagógico para mantener las buenas relaciones con todo su personal durante cada año académico, las relaciones humanas deterioradas son causales de un clima laboral desagradable e inhóspito. Cooperación, es la idea que tienen los trabajadores sobre la existencia de un espíritu de ayuda o apoyo de parte de aquellos que llevan el liderazgo, así como de los demás integrantes, destacando en el apoyo recíproco, existente en las escalas superiores como inferiores, la cooperación nace de uno y se dirige al entorno, es muy gratificante que todo el personal maneje esta dimensión, ya que mediante ella se logra objetivos en común. Estándares, es la

sensación que se tiene acerca de la importancia que le da empresa acerca de las normas o reglas de rendimiento. Conflictos, todo trabajador es consciente de existencia de opiniones diferentes entre ellos o sus líderes, y esto no los amilana sino que es capaz de enfrentar y solucionar cualquier divergencia que surja, las diferencias entre el personal docente de la escuela siempre se da, no siempre coinciden en lo que deseen ejecutar , o simplemente la manera de pensar y actuar de cada uno de los miembros es diferente y por no llegar a tomar acuerdos o no poder elegir una sola opinión o acción , aparece el conflicto entre los trabajadores, también el conflicto tiene mucha relación con los valores, las creencias, la forma de vivir de ellos , en otras palabras su cultura y entorno social, cuando los conflictos son mayores , interviene el órgano directivo para dialogar con ellas y poder llegar a un buen acuerdo con buenos términos, el conflicto entorpece el trabajo laboral y perjudica el ambiente de trabajo. Identidad, es cuando el trabajador se siente parte de la empresa, así como importante y valioso inmerso en ese grupo laboral, en general, es el sentimiento de compartir los objetivos personales con los de la organización, logrando obtener, con la aplicación de un cuestionario, una visión rápida y bastante fiel de las percepciones y sentimientos asociados a determinadas estructuras y condiciones de la organización, al tener identidad en la escuela es involucrarte en todo lo que concierne a ella: sus problemas, sus logros, su misión, visión, asumiendo un comportamiento de fidelidad , combinado con amor por su centro laboral. La última dimensión es la Comunicación , proceso de interacción social, se transmite información mediante el diálogo, la comprensión, las acciones, el, afecto, sonidos etc., necesario para obtener un clima laboral armonioso, la comunicación es abierta , con apertura a todos los agentes que laboran en la organización escolar, una buena comunicación de los trabajadores permite cumplir las metas y objetivos, dirigimos sin inhibiciones, en forma espontánea y libre , tratando que todos apoyen en consenso a solucionar algún problema que se puede suscitar, con la comunicación podemos transmitir lo que sentimos y deseamos decirle a la otra persona, o aportar ideas , conceptos, conocimientos

Teoría del clima organizacional de Likert, esta teoría menciona que los comportamientos de mostrados por los trabajadores o subordinados, se debe de manera directa a las acciones del aspecto administrativo y las condiciones de la organización que ellos perciben, concluyendo que, la reacción se determina por la percepción. Teoría de Maslow se basa en que el hombre es un ser natural con deseos y cuya conducta está dirigida al logro de objetivos, Maslow (Citado por Chiavenato, 1989) postula un catálogo de necesidades a diferentes niveles: Fisiológicas, son las e indispensables para su sobrevivencia; Seguridad, indica de que siente

libre de peligro y vive en un ambiente estable, no hostil; Afiliación , se interpreta que, como agentes gregarios, es decir la reciprocidad de compañía con los demás; Estima, abarca el respeto o estima a uno mismo y el valor propio hacia los demás; Actualización, son necesidades del más alto nivel, que se satisfacen mediante oportunidades para desarrollar talentos al máximo y tener logros personales directamente.

Este estudio nos conlleva a la formulación del problema realizando la siguiente pregunta: ¿Los Talleres de Interaprendizaje mejorarán el clima organizacional de la Institución educativa 002 Maravillas de Jesús de la ciudad de Chiclayo?, cuya justificación de estudio sobre clima laboral de la organización tienen gran relevancia para las instituciones educativas públicas y privadas, especialmente para la Institución de investigación, ya que se obtiene información valiosa para describir y conocer el nivel en que se encuentra las relaciones humanas , el clima que actualmente viven, la calidad de sus procesos e interacciones personales que se llevan a cabo, con relación a las categorías estudiadas y a su vez permiten asumir cambios para superar dificultades y obtener un clima positivo, logrando a su vez la obtención de metas de los aprendizajes de los estudiantes. Además esta investigación nos dará como resultado información de los factores interpersonales, administrativos y motivacionales, que influyen en el deterioro del clima organizacional y a la vez sugerir acciones, estrategias y medidas en los talleres de interaprendizaje, que conlleven a la solución de la problemática existente, que permita mejorar el ambiente laboral en la Institución educativa Inicial 002 "Maravillas De Jesús" y esto a su vez mejore el nivel de desempeño de los trabajadores y en consecuencia la calidad de atención que brindan, con nuevas expectativas de investigaciones futuras. El presente estudio de Investigación pretende elaborar talleres de interaprendizaje para poder mejorar el clima organizacional de la Institución N°002 de la ciudad de Chiclayo, ya que se puede observar que el 100% de los docentes afirma que sus relaciones interpersonales son malas, plasmándose en conflictos y riñas constantes ya sea por motivos cotidianos a de la Institución. Los Talleres de Interaprendizaje permitirá organizarse, tener una comunicación horizontal, cumplir las metas deseadas y mejorar todos los aspectos de la Institución amparándose en su aspecto normativo, cumpliendo así el reglamento de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo y a su vez con la ley Universitaria N° 30220, artículo 45, con respecto a los requisitos para obtener el grado académico de magister en Gestión Pública y Gobernabilidad; Justificación Científica, los talleres de Interaprendizaje van a permitir socializar con libertad



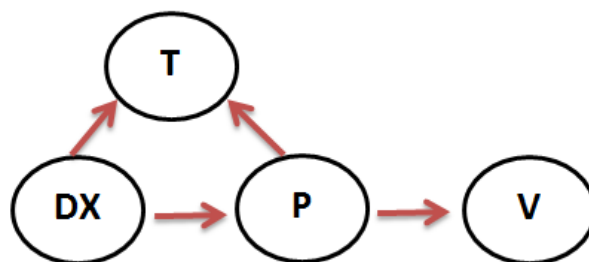
y armonía, permiten trabajar en equipo, podemos encontrar diferentes actitudes por parte de los integrantes del grupo, positivas algunas de ellas, que van a favorecer el trabajo , solucionar los problemas encontrados y mejorar el clima , mientras que otras pueden ser negativas, las docentes pueden ser reacias al trabajo dinámico que se les propone , obstaculizando los talleres y el desarrollo de los mismos. Hay mucha variación Existen variaciones en el accionar del trabajo, debido a la presencia de trabajadores que manejan un gran saber sobre el trabajo colaborativo, pero hay otros, que su accionar no está acorde con lo que se va a trabajar, aquí es muy importante actuar sigilosamente y abrir el diálogo con ellos, para lograr estructurar una visión institucional donde todos los trabajadores bridan su aporte y se perciben como parte de esas construcciones (MINEDU, 2016). Justificación Práctica, permite trabajar con alegría, confianza y libertad, aportando soluciones a los problemas encontrados. La presente investigación cuenta con las siguientes hipótesis que serán confrontadas después de los resultados; La hipótesis positiva HA: Los talleres de interaprendizaje mejorarán el clima organizacional de la Institución Educativa 002 “Maravillas de Jesús” de la ciudad de Chiclayo. La hipótesis nula HN: Los talleres de interaprendizaje no mejorarán el clima organizacional de la Institución Educativa 002 “Maravillas de Jesús” de la ciudad de Chiclayo, siendo el Objetivo General: proponer talleres de Interaprendizaje para lograr la mejora del clima organizacional de la institución Educativa N° 002 “Maravillas de Jesús” de Chiclayo. Los Objetivos Específicos : Diagnosticar el Nivel del clima organizacional de la I.E.I 002 “Maravillas De Jesús”, Describir el marco teórico que fundamente la propuesta de talleres de Interaprendizaje para mejorar el clima organizacional de la institución Educativa N° 002 “Maravillas de Jesús” de Chiclayo; Diseñar la elaboración y uso de talleres de interaprendizaje que responda al mejoramiento del clima organizacional en la I.E.I 002 “Maravillas De Jesús”; Validar la propuesta de talleres de interaprendizaje para fortalecer el ambiente organizacional en la institución educativa 002 “Maravillas de Jesús” de la ciudad de Chiclayo, Región Lambayeque.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

En el presente estudio , el diseño pretende enfocar más allá del conocimiento de la realidad, es decir que la presente investigación será transversal, no experimental para lo cual en primer lugar se describirá como se encuentra la realidad a través del diagnóstico, se obtiene datos en un momento único, posteriormente poder diseñar la propuesta que conlleve a mejorar la realidad encontrada, con el fin de lograr los objetivos y metas a investigar (Malhora & Wills, 2012).

Cuyo esquema es:



Dónde:

Dx : Diagnostico de la realidad observada

T : Teorias

P : Propuesta

V : Validación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

**Descriptivo:** Se le denomina porque describir las características de una realidad o población en estudio, la investigación descriptiva, tiene claro lo que desea estudiar y analizar, dispone de estrategias necesarias para la medición de las variables y la población debe ser bien definida (Kothari, 2004).

**Propositiva:** Este tipo de investigación se utiliza cuando se presenta una propuesta para dar solución al problema. Tiene por objeto investigar y partir de un conocimiento científico antes de trabajar con los integrantes del grupo de estudio, los talleres y proyectos que se desarrollan parten de las ideas y propuestas de ellos mismos. (Kothari, 2004)

## **2.2. Operacionalización de variables**

**Variable 1:** Talleres de Interaprendizaje.

**Variable 2:** Clima Organizacional.

### **Definición Conceptual**

#### **Variable 1 Talleres de Interaprendizaje**

(Martinez, 2013) define. El interaprendizaje es el cambio de acciones de manera recíproca entre dos a más personas, usando diversos medios para comunicarse entre ellos, dando lugar a la influencia positiva y mejorar sus procesos, así como el producto de su aprendizaje. Sostenida por un tutor, que viene a ser la persona que se le confiere estudiante o estudiantes para mantener este vínculo de intercambio entre ellos. Esta interacción, entre varios entes, en el aspecto pedagógico, ayuda la óptima relación entre ellos, así se obtiene el protagonismo equitativo, participación constante, el apoyo mutuo, el logro, es su máxima expresión, de la independencia personal, ser solidarios, la participación y creatividad de todos.

#### **Variable 2 Clima Organizacional.**

(Gonzales, 2002) nos dice. Clima organizacional es el ambiente donde el trabajador desarrolla sus potencialidades y habilidades para desarrollar un trabajo, es importante que todas las personas tomen conciencia y realicen el análisis respectivo para encontrar los mecanismos a utilizar para eliminar la ansiedad en el lugar donde labora, ya que este siempre empobrecerá la vida de un sujeto; sin embargo, habrá que observar minuciosamente y distinguirlos con cuidado; pues el uso de uno negativo no se podrá avanzar, solamente se logrará disminuir el problema de manera momentánea y posteriormente podría reaparecer incluso más fuerte.

#### **Definición operacional de las variables**

Viene a ser el grupo de operaciones y procedimientos que se necesitan para determinar y juntar una concepción en palabras que seas cuantificables, percibidos o manejados, mostrando sus principios, aspectos o dimensiones entre talleres de interaprendizaje y clima laboral.

2.2.1. Operacionalización de variables dependiente

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
<b>C L I M A</b>	<b>1. ESTRUCTURA</b> <b>Organización de la Institución Educativa</b>	1.-Crees que tu Institución Educativa cumple con las reglas, procedimientos y trámites en su organización.  2. Tu Institución Educativa carece de estructura (informal, libre)	Lista de Cotejo
	<b>LIDERAZGO</b> <b>Toma de decisiones – Líder participativo</b>	3.-El órgano Directivo toma decisiones en consenso.  4.-La comunicación es fluida y promueve la toma de decisiones conjunta.	
	<b>3 NORMAS</b> <b>Cumplimiento de normas, leyes, etc.</b>	5.-Crees tú como maestra (o) que toda Institución debe cumplir Normas para tener una buena organización.  6.-Cumple las normas en tu Institución Educativa.	
	<b>4 RESPONSABILIDAD</b> <b>Autonomía – Confianza</b>	7.-Cumple con tu trabajo y asumes un compromiso social.  8.-Eres autónomo en tomar decisiones acerca de tu trabajo.	
	<b>RECOMPENSA- SANCIÓN</b> <b>Estímulos-Sanciones.</b>	9.-Se cumplen reconocimientos y estímulos para el trabajador que cumplió su función de manera óptima.	

---

O		10.-Crees tú como docente, que te mereces una sanción por incumplir normas.
R		
G	<b>DESAFÍO METAS – OBJETIVOS LOGRADOS</b>	11.-Eres responsables en cumplir tus funciones docentes, administrativas o auxiliares, para el logro de objetivos trazados.
A		12.-Cumplen responsablemente con el cronograma de actividades anual de la Institución Educativa.
N		
I	<b>COOPERACIÓN Directivos – Docentes</b>	13.-Existe cooperación entre Directivos y subalternos y viceversa.
Z		14.-Existe parcialidad del órgano Directivo con algunos trabajadores de la Institución Educativa.
A		
C	<b>CONFLICTOS Aceptar las discrepancias – Solucionar problemas</b>	15.-Aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentarse entre trabajadores de la Institución.
I		16.-Solucionan sus discrepancias y diferencias de manera rápida y tranquila.
O	<b>IDENTIDAD Fidelidad – involucramiento- sentimiento</b>	17.-Eres fiel y te identificas a las percepciones de tu Institución.
N		18.-Te involucras a los problemas que aqueja tu Institución sin importarte cualquier aspecto.
A		
L	<b>10. COMUNICACIÓN Relaciones Humanas – Comunicación abierta</b>	19.-Crees que estas laborando en un ambiente agradable de trabajo.
		20.-Existe una comunicación horizontal con los trabajadores de la institución Educativa.

---

Fuente: Elaboración propia

## 2.3. Población y muestra

### Población

La población está conformada por el total de trabajadores de planta 01 directivo, 14 docentes, 7 auxiliares y 4 administrativas, personas que hacen un total de 26, laborando en la Institución N° 002.

- Sexo: Femenino.
- Situación Económica: bajo – medio.

### Muestra

Son 26 trabajadoras distribuidas en ambos turnos, mañana y tarde. Esta muestra se obtuvo aplicando la técnica no probabilística, por conveniencia.

*Tabla 1.* Población y Muestra del Personal que labora Institución N° 002.

POBLACIÓN	f i	%
DIRECTIVOS	01	04
DOCENTES	14	54
AUXILIARES	07	27
ADMINISTRATIVAS	04	15
TOTAL	26	100%

Fuente: Personal Nombrado 2000 al 2019

## 2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad

Tipos de Técnicas e Instrumentos

Técnicas:

1. **Fichaje:** Se usa para registrar, tomar apuntes, deprecionar y almacenar datos relevantes. Cada ficha almacena y describe un conjunto de información o datos de cantidad variable, pero este conjunto de fichas alude a un solo tema, lo que lo hace diferente, original y particular.
2. **La encuesta:** al recoger información, nos encontramos con cierto margen de error porque el encuestado se encuentra presionado por su mundo subjetivo al momento de ser aplicada.

3. **La observación:** Es una técnica directa, llamada también técnica de campo que proporciona información de la participación de toda la plana institucional.
4. **El instrumento:** El instrumento utilizado en este estudio de investigación fue: Lista de cotejo en una encuesta para las docentes, auxiliares y administrativas.

## **2.5. Procedimientos para la Recolección de Datos.**

- Contacto directo con todas las trabajadoras de la Institución 002 “Maravillas de Jesús” de la Urb. Los Abogados.
- Entrevistas con expertos relacionados en el tema de Talleres de Interaprendizaje y clima laboral.
- Se analizó casos de antecedentes de estudio.
- Se registró los datos obtenidos a través del instrumento: Encuesta

## **2.6. Métodos de Análisis de la Información**

### **Criterios de Validez y Confiabilidad**

El instrumento Lista de Cotejo fue una creación propia, elaborado bajo los Lineamientos del Marco del buen desempeño y las dimensiones de los teóricos que amparan la propuesta: Chiavennato, Maslow, Liker, Litwin y Stringer (2011), que permitió elaborar las preguntas correspondientes. Este instrumento fue validado por juicio de expertos con el grado de Doctoras.

### **a) Métodos de análisis de datos**

Lo que pudimos obtener y recolectar de la información fue directamente por todos los agentes que laboran en la Institución N° 002, en la cual se utilizaron los métodos siguientes:

- **Método Lógico:** Este método es de proceso, Hace posible que nuestra tarea investigativa sea ordenada y siga una secuencia, empezando por la formulación del problema hasta llegar a las conclusiones y recomendaciones.
- **Método Deductivo:** Se inicia del conocimiento general a lo específico de la investigación, de la realidad u objeto de estudio, lo que permitió formular conclusiones y recomendaciones en relación a los resultados obtenidos.
- **Análisis y Síntesis:** Con las variables en estudio se analizó y se sintetizó en forma clara los elementos que conforman los resultados de la investigación.

- **Observación Directa:** Se utilizó este método para ampliar los resultados obtenidos sobre la información a través de la encuesta que consistió en describir comportamientos en el quehacer pedagógico de los involucrados en la presente investigación y registrar los hechos más relevantes de las situaciones reales.

## **2.7. Aspectos Éticos**

Los instrumentos que se utilizaron en esta investigación, fue la propuesta de Talleres de Interaprendizaje para mejorar el ambiente de la organización, las dimensiones que parten de las variables de investigación, finalmente las conclusiones y sugerencias serán de gran provecho para la Institución en primera instancia y con las instituciones educativas de nuestra jurisdicción que les interese estudiar nuestra propuesta. Nuestro compromiso a que la información del trabajo realizado tenga pertinencia, sea viable, metodológica y pedagógica. La propuesta de Talleres de Interaprendizaje, nos sirva en un futuro para mejorar la realidad encontrada en la Institución Educativa N° 002 “Maravillas de Jesús” y podamos tener un clima organizacional agradable y adecuado para nuestra plana Institucional.



### III. RESULTADOS

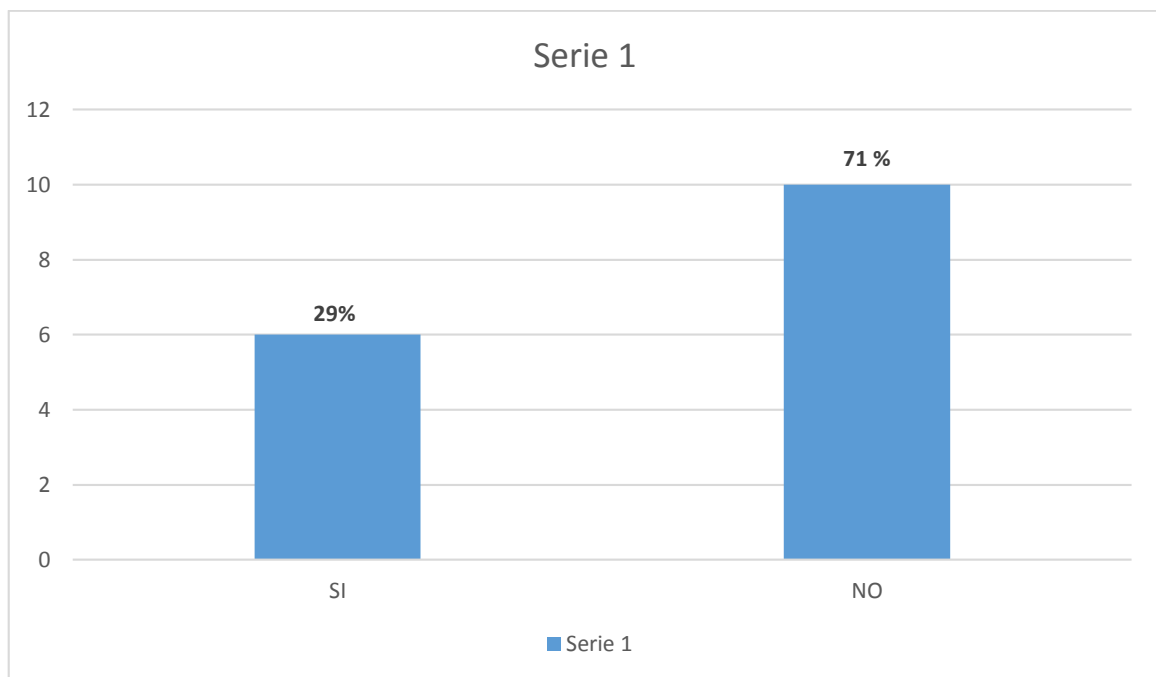
#### 3.1. Resultados

##### 3.1.1 Presentación y análisis

Se aplicó la encuesta para determinar en qué nivel se encuentra el clima laboral de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA 002 - CHICLAYO, se obtuvieron los siguientes resultados.

Figura 1

*Dimensión de estructura de la I.E.I 002*

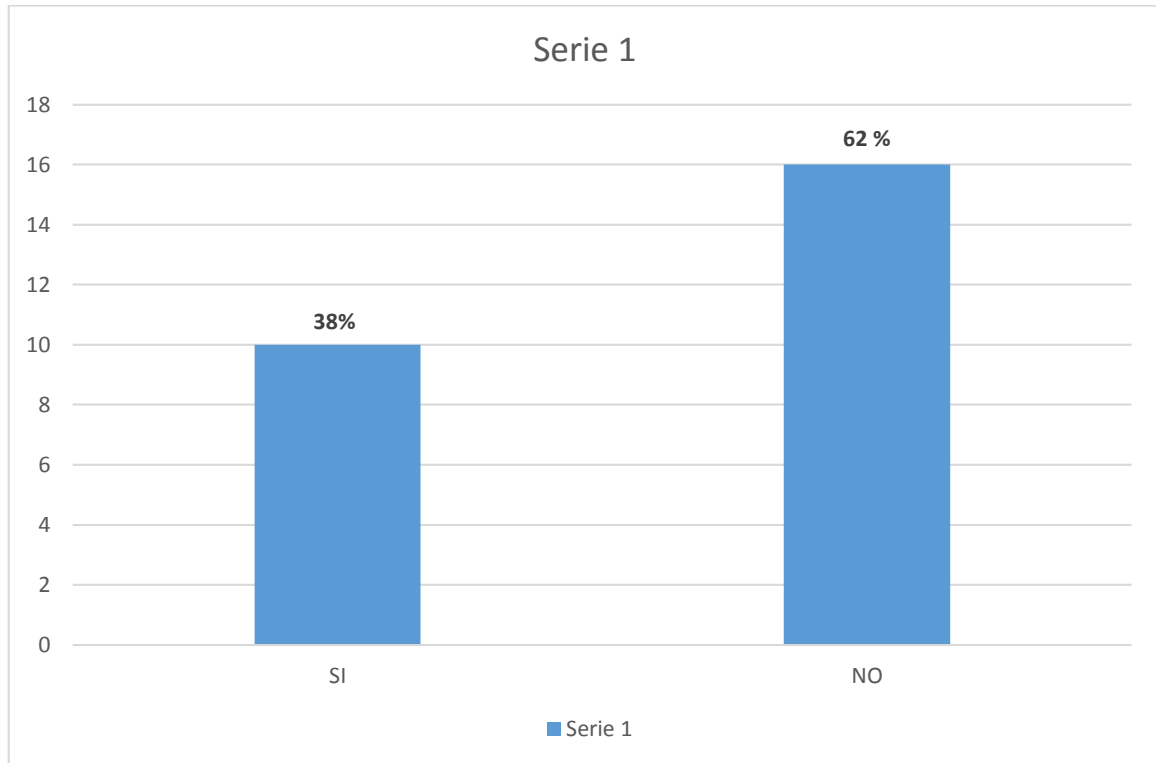


Fuente: Encuesta aplicada junio 2018

**Interpretación:** De 26 trabajadoras encuestadas, 06 de ellas que representan un 29% del total de la población opinan que la Institución donde laboran si está organizada en reglas y normas, pero que las maestras no las cumplen y 20 maestras opinaron que la Institución N°002 no cumplen con las normas, procedimientos, tramites y que trabajan de manera informal.

Figura 2.

*Dimensión de liderazgo*

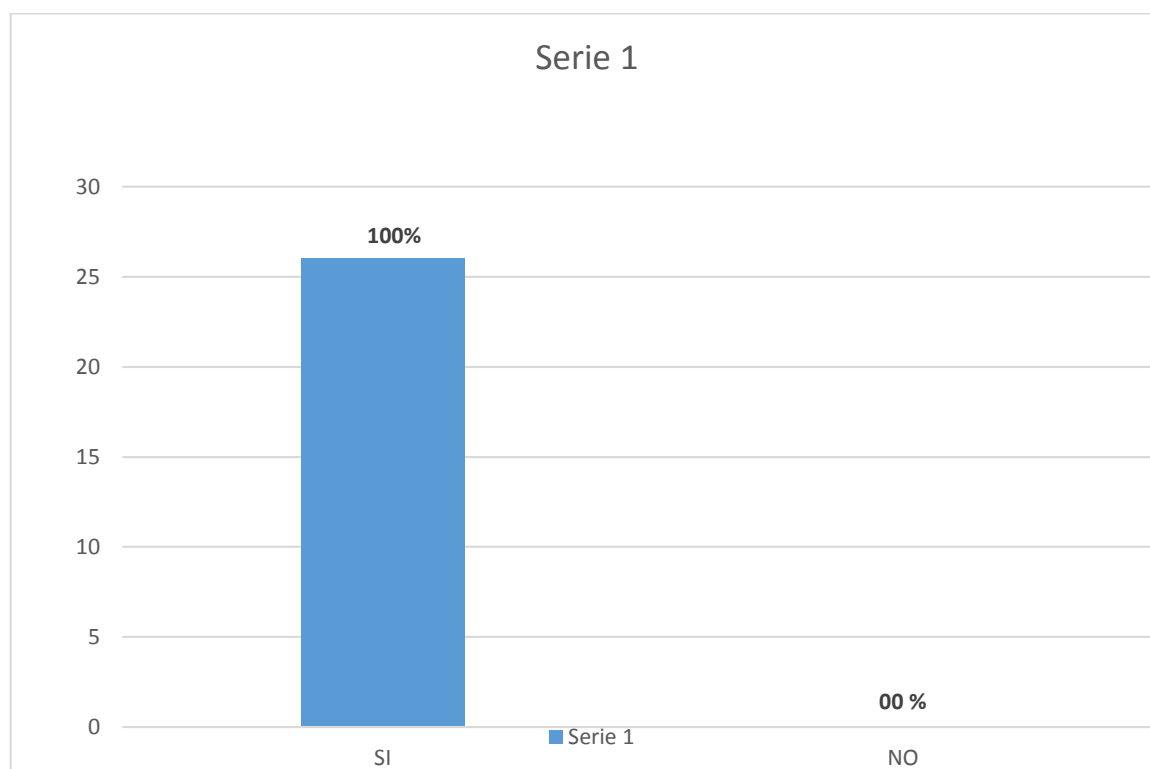


Fuente: Encuesta aplicada junio 2018

**Interpretación:** De 26 trabajadoras encuestadas, 10 de ellas que representan un 38% del total de la población opinan que el órgano directivo no toma decisiones en consenso y no tiene liderazgo y 16 maestras que representan un 62% opinaron que la Directora siempre tiene comunicación fluida con su personal y promueve la toma de decisiones conjunta.

Figura 3.

*Dimensión de normas*

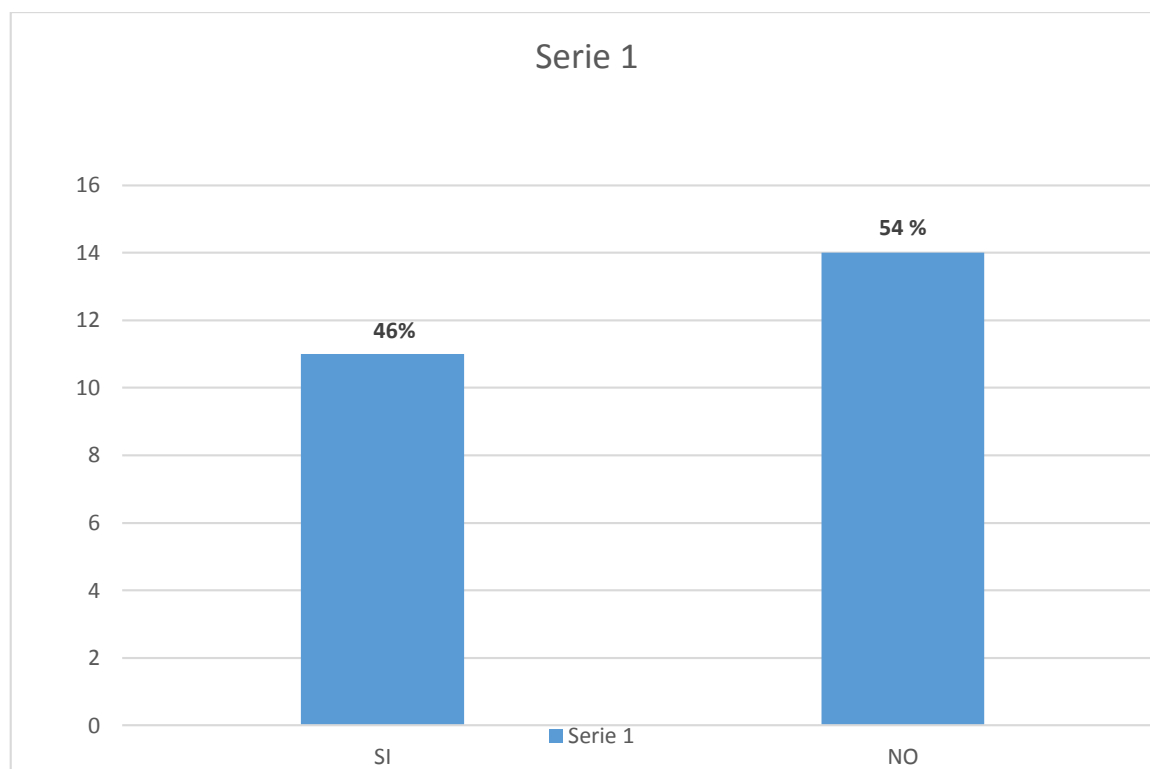


Fuente: Encuesta aplicada junio 2018

**Interpretación:** De 26 trabajadoras encuestadas, coincidieron en opinar que para obtener una buena organización Institucional deben de cumplir y regirse por Normas y Leyes.

Figura 4.

*Dimensión de responsabilidad*

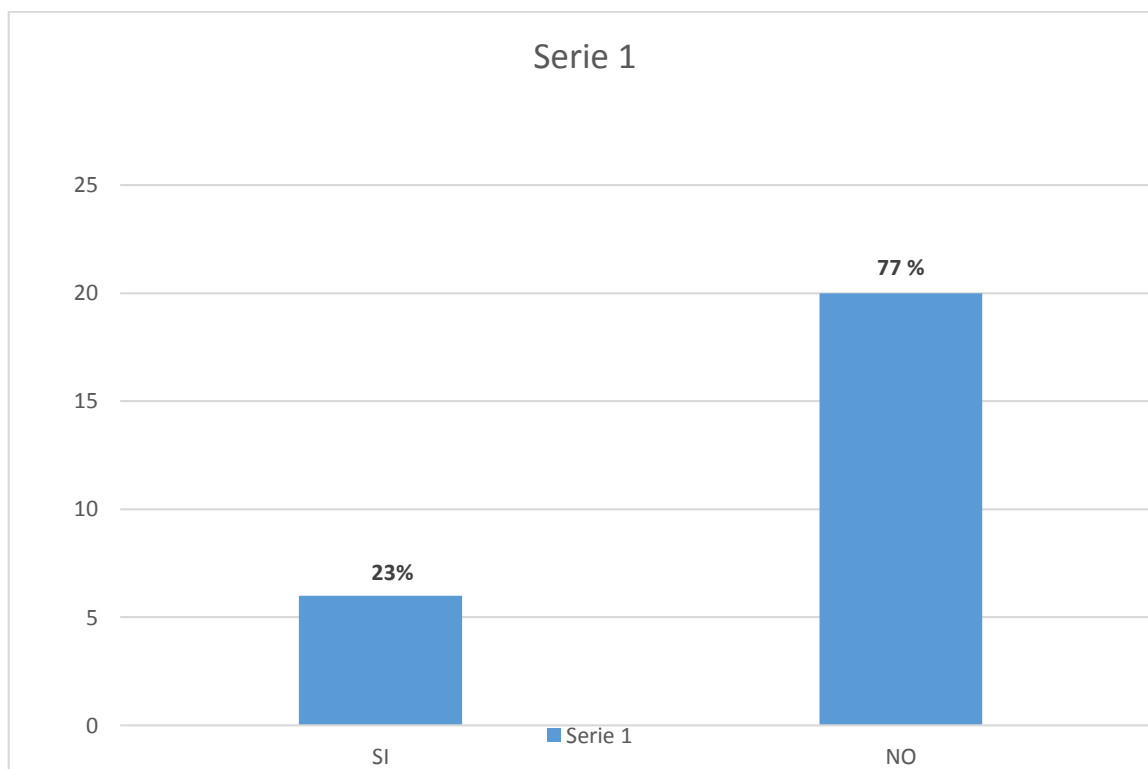


Fuente: Encuesta aplicada junio 2018

**Interpretación:** De 26 trabajadoras encuestadas, 12 maestras que representan el 46% opinaron que, si cumplen con su labor profesional, desarrollando un compromiso social con sus estudiantes y 14 de ellas que representa el 54% respondieron que no asumen a cabalidad su rol como trabajadoras y no son autónomas cuando se trata de tomar decisiones.

Figura 5.

*Dimensión de recompensa – Sanción*

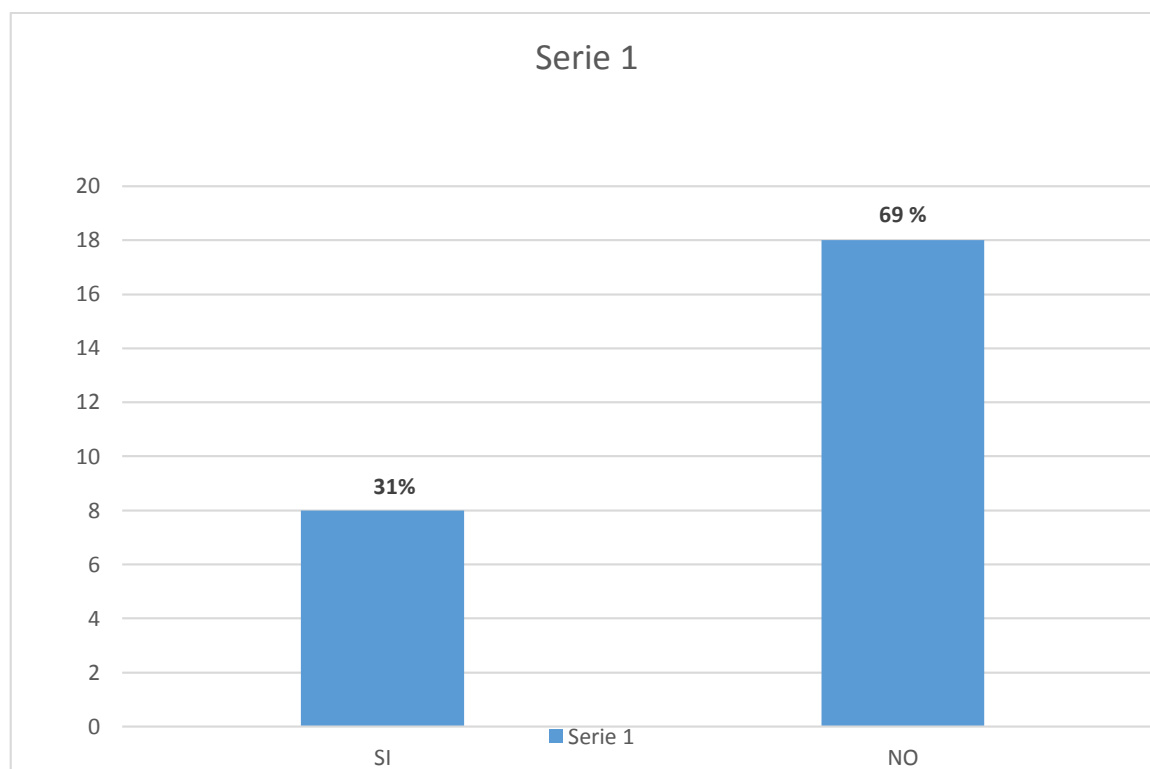


Fuente: Encuesta aplicada junio 2018

**Interpretación:** De 26 trabajadoras encuestadas, 20 maestras que representan el 77% opinaron que no se cumplen reconocimientos y estímulos para el trabajador eficiente y tampoco actúa el órgano directivo con sanciones por incumplimiento a la labor profesional, 06 maestras que representan el 23% opinaron que el órgano directivo estimula a su personal de manera verbal por su trabajo esmerado.

Figura 6.

*Dimensión de desafío, metas – Objetivos*

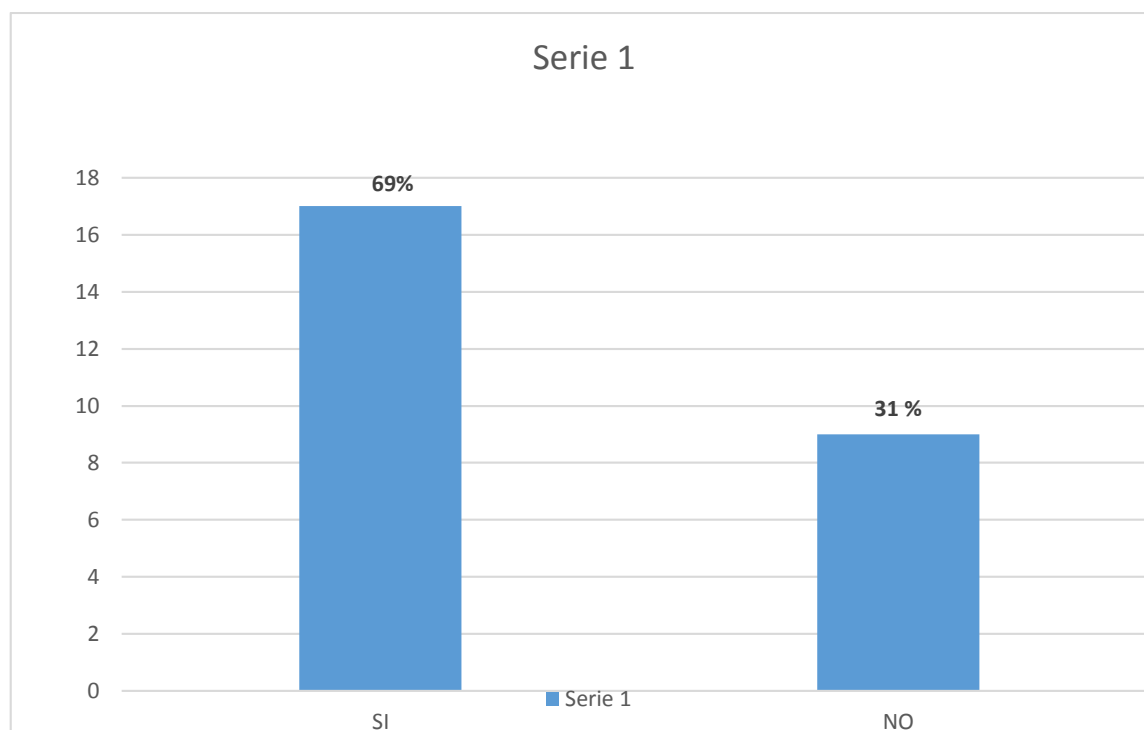


Fuente: Encuesta aplicada junio 2018

**Interpretación:** De 26 trabajadoras encuestadas, 08 maestras que representan el 31% opinaron que si cumplen sus funciones como directivo, docentes, administrativos y auxiliares para el cumplimiento de metas trazados en su Centro laboral , 18 maestras que representan el 69% opinaron que el cronograma de actividades anual de la Institución no se cumple en forma responsable.

Figura 7.

*Dimensión de cooperación directivos – Docentes*

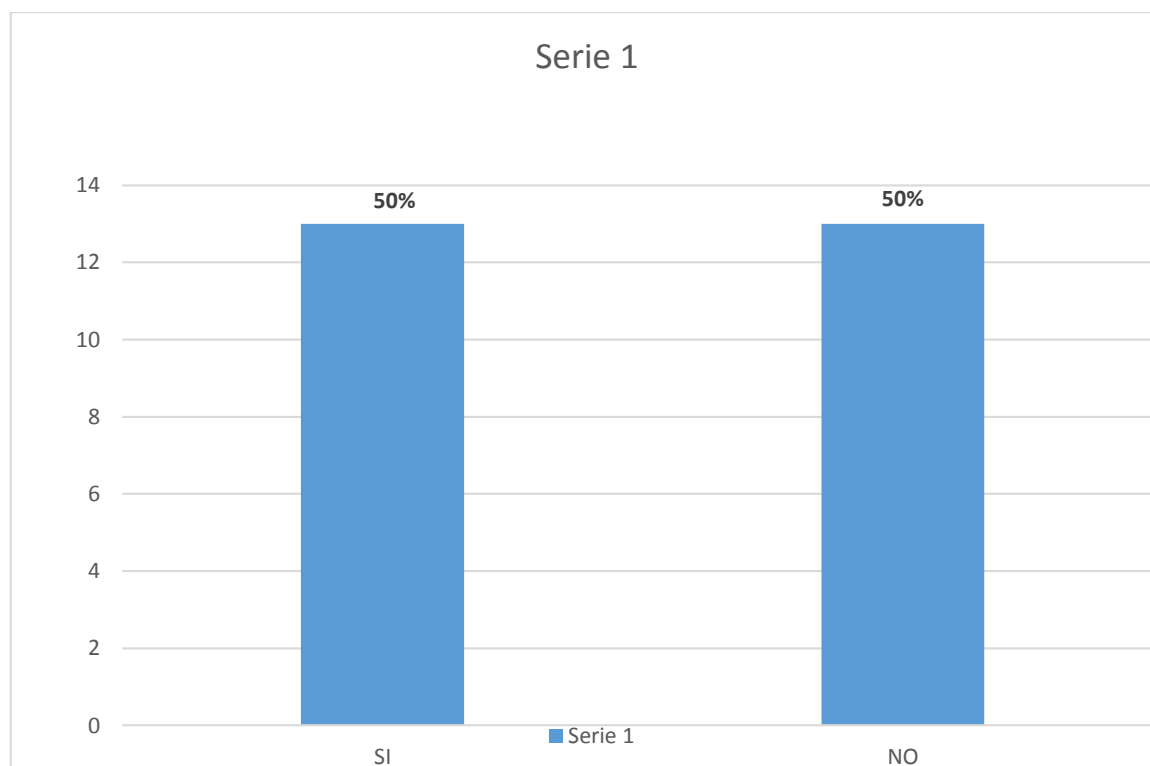


Fuente: Encuesta aplicada junio 2018

**Interpretación:** De 26 trabajadoras encuestadas, 17 maestras que representan el 69% opinaron que si existe cooperación entre Directivos y subalternos, que no existe parcialidad con los trabajadores de la Institución Educativa, 09 maestras que representan el 31% opinaron que no existe cooperación entre Directivos y subalternos y viceversa y observan que hay parcialidad con un grupo de docentes, 17 maestras que representan el 69% opinaron que si existe cooperación entre Directivos y subalternos, que no existe parcialidad con los trabajadores de la Institución Educativa.

Figura 8.

*Dimensión de conflictos*



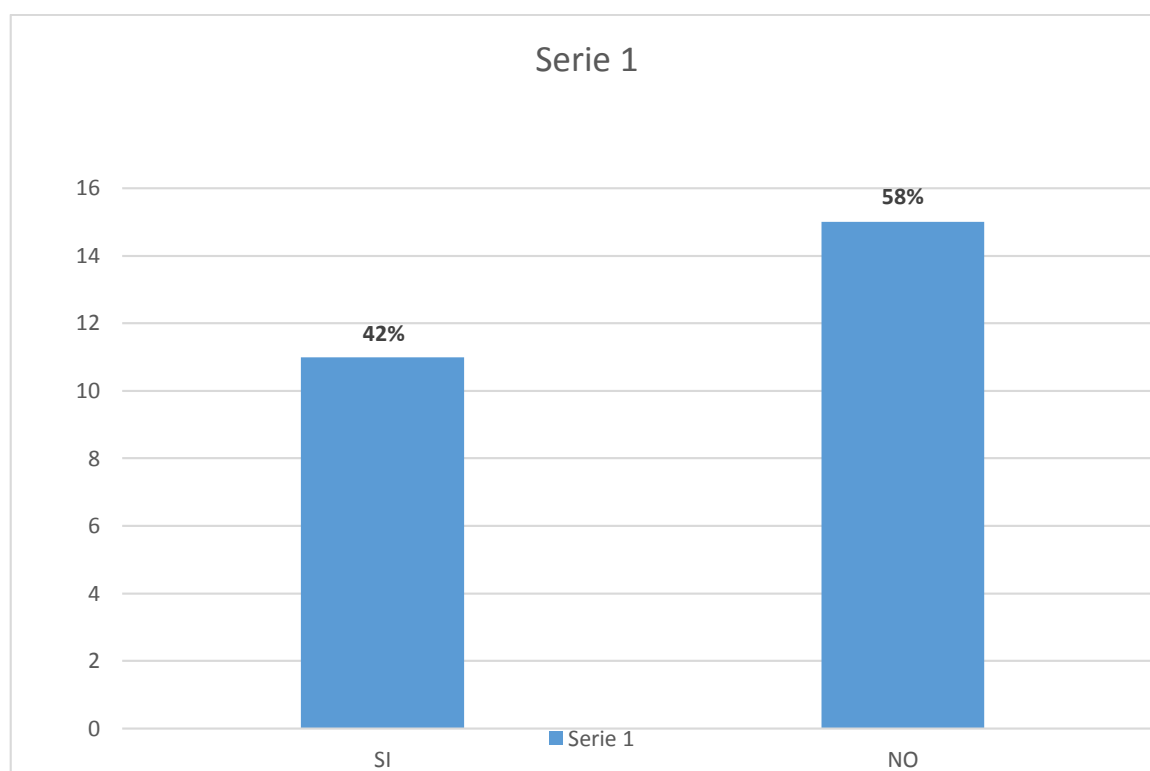
Fuente: Encuesta Aplicada junio 2018

**Interpretación:** De 26 trabajadoras encuestadas, 13 maestras que representan el 50% opinaron que, si aceptan opiniones discrepantes, buscando la salida y dando solución a los posibles conflictos que se puedan suscitar en el colegio, 13 maestras que representan el otro 50% opinan que hay diferencias entre las maestras y no llegan a tomar acuerdos, ni solucionar los problemas, opinaron además que hay enfrentamientos entre colegas sin buscar solución de manera tranquila y rápida.



Figura 9.

*Dimensión de identidad*

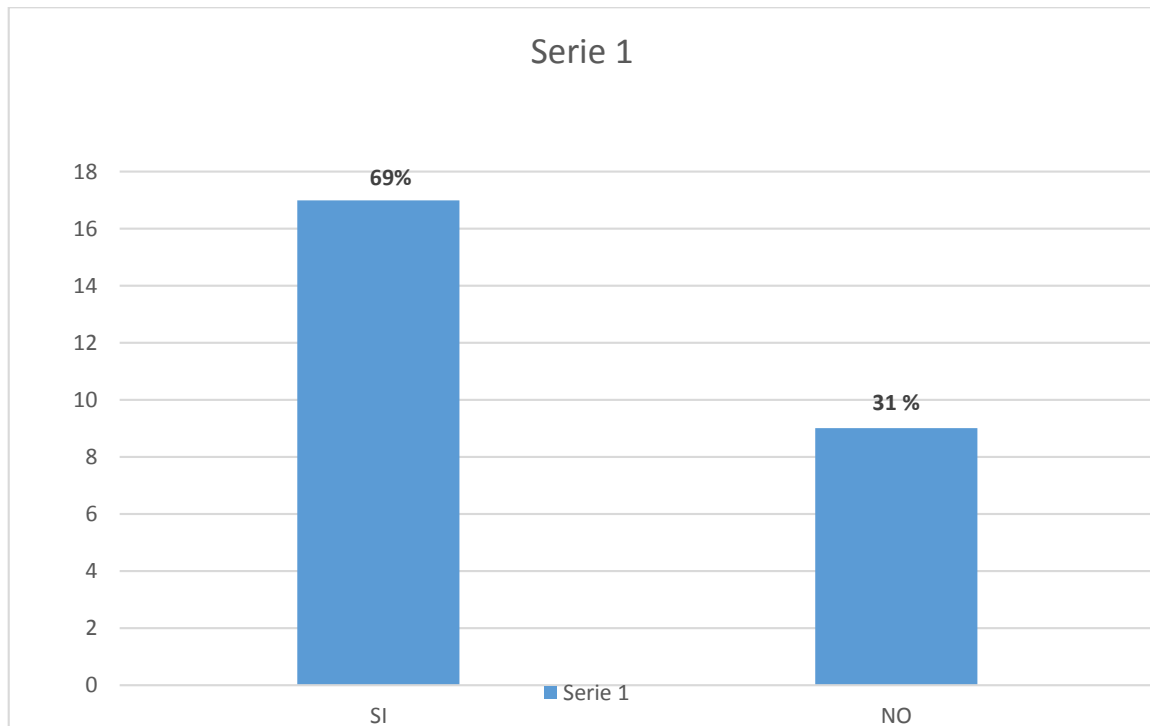


Fuente: Encuesta aplicada junio 2018

**Interpretación:** De 26 trabajadoras encuestadas, 11 maestras que representan el 42% opinaron que, si se identifican con los problemas que aqueja su Institución, buscando en forma inmediata la solución y 15 trabajadoras que representan el 58% opinan que no se involucran con los problemas de la Institución.

Figura 10.

*Dimensión de Comunicación*



Fuente: Encuesta aplicada junio 2018

**Interpretación:** De 26 trabajadoras encuestadas, 9 trabajadoras que representan el 31% opinan que, si están laborando en un ambiente de trabajo agradable, 17 maestras que representan el 69% opinaron que no existe una comunicación horizontal con los trabajadores de la Institución y no están laborando en un ambiente de trabajo agradable.

Contrastación de hipótesis

Para realizar la contratación de esta investigación se presentó la siguiente hipótesis:

H0: Los talleres de interaprendizaje no mejorarán el clima de la Institución Educativa 002 “Maravillas de Jesús” de la ciudad de Chiclayo,

H1: Los talleres mejorarán el clima organizacional de la Institución Educativa 002 “Maravillas de Jesús” de la ciudad de Chiclayo. Además, tenemos la definición del margen de error para lo cual Alfa:  $0.05 = 5\%$

Así mismo fue la necesidad determinar la normalidad para lo cual P- valor= $\Rightarrow$ Alfa se acepta la H0 los datos provienen de una distribución normal.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En cuanto al objetivo general, de acuerdo al problema detectado se determinó proponer los Talleres de Interaprendizaje como estrategia para fortalecer el clima Institucional elaborado en base a las teorías de cada variable de estudio que se encuentran plasmados en el marco teórico.

Esta investigación se sustenta en antecedentes los cuales muestran diversos programas, talleres y estrategias para atender el mismo problema de estudio, así como menciona Nuñez y Chian Vega, 2004: en su estudio “Clima Organizacional en Instituciones Educativas”, donde nos dice que el ambiente es lo que identifica a la escuela , señalan que: "Un aspecto importante de cualquier institución educativa es la calidad de su ambiente psicosocial aquellas características del ambiente que tienen una orientación social, ya sea en cuanto a su origen o a sus resultados" (pp.17). Nuñez nos interpreta el clima como un factor crítico para la efectividad de una institución educativa, para los individuos el clima puede ser un factor de desarrollo.

Gestión Educativa y Clima Organizacional en Organizaciones Escolares Latinoamericanas realizado por (Seagel 1984: 57) donde al terminar del estudio, obtuvo como conclusión: Que la gestión de la institución educativa es responsabilidad del director, por ello la gestión de una escuela y el éxito de la misma está condicionada a la forma cómo es dirigida. Mientras que en el presente trabajo de investigación tendrá más efectividad debido a que la propuesta si se aplica correctamente y como está elaborado logrará obtener un crecimiento de porcentaje en el nivel alto, afirmando así la efectividad de los talleres de Interaprendizaje en la institución Educativa N° 002 “Maravillas de Jesús” de Chiclayo.

Es por ello que en los resultados descriptivos para conocer el clima de la institución educativa N° 002, expresados en las tablas de resultados indican que los promedios alcanzados en cada una de los indicadores de la variable de estudio, ubican al personal de la IE en un nivel bajo con un 95% como resultado sin haber tenido algún estímulo para desarrollar estas capacidades para lograr un buen clima organizacional. Al respecto Litwin y Stringer (Goncalves, 2011) proponen el siguiente estímulo como un modelo de clima organizacional. Con el fin de comprender mejor su definición y aplicabilidad, es necesario hacer un estudio juicioso de las variables que lo afectan, ya que, como factor en común, se dice que el clima refleja los valores, actitudes y creencias de sus miembros, que debido a su

naturaleza, se transforman a su vez, en elementos que impactan directamente a la cultura organizacional.

Para la adquisición de estos estímulos para el personal de las instituciones educativas como lo menciona Litwin y Stringer en su estudio y mediante la aplicación talleres de Interaprendizaje se podrá observar los cambios que se darán en el clima laboral de la institución educativa.

Los resultados de la presente investigación son concordantes con lo que afirma Litwin y Stringer, que el directivo debe velar porque que el desenvolvimiento de la organización humana sea lo más sana posible. Su teoría aporta una interpretación importante del proceso de transformación del clima institucional, explica cómo el directivo debe estimular a su personal para restablecer una dinámica armoniosa.

La hipótesis general formulada en la presente investigación se relaciona significativamente con los Talleres de Interaprendizaje y el clima organizacional en la comunidad educativa 002 Maravillas de Jesús porque determina asumir cambios para superar dificultades y obtener un clima positivo, logrando a su vez la obtención de metas de los aprendizajes de los estudiantes y por ende mejorar el nivel de desempeño de los trabajadores.

Luego, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que existe una relación directa en los talleres de Interaprendizaje y el clima organizacional en la IEI N° 002 “Maravillas de Jesús”.

Litwin y Stringer (en Goncalves 2011) proponen un modelo de clima organizacional. Goncalves (2000) con el fin de comprender mejor su definición y aplicabilidad y para ello es necesario hacer un estudio juicioso de las variables que lo afectan, tal y como lo describe la presente investigación en la aplicabilidad de los talleres de Interaprendizaje y el efecto que surge en el clima organizacional. Ellos llegaron a concluir que los docentes tienen tendencia a valorar el clima organizacional de la I.E.I. N° 002 “Maravillas de Jesús” de forma débil y negativa, por ello no se sienten comprometidos, ni tienen muchas expectativas laborales porque consideran el clima laboral no es adecuado y no ejerce una motivación además el valor obtenido en las diferentes dimensiones se ubicó como categoría deficiente, lo que puede generar, Constantes diferencias entre directivos y docentes. Los resultados obtenidos nos corroboran que tener una idea adversa sobre el ambiente vivido en una

institución acorta la capacidad de ser proactivos y la productividad de los trabajadores. Por eso, es muy importante que se debe tener un clima organizacional óptimo y no existe, hay que mejorarlo, para cambiar esas concepciones negativas que tienen los docentes de la I.E.I

Un trabajo que es coherente de modo aproximado con los resultados de este estudio es el de Heijke, Meng, Ramaekers 2003 que concluye: Que todos los que conforman el ambiente educativo desarrollan y comparten cada uno sus actividades y en lo cotidiano, este intercambio de acciones es la manera de enfrentar un determinado hecho. Según los autores citados, destacan que el aprender no es exclusivo en aula, sino también en el ambiente donde se ejerce el trabajo, y esto se logra de acuerdo al entorno donde se desarrolla dicha situación, para ello es muy necesario que durante el desarrollo de cualquier actividad en la institución, debe ser apto para el diálogo y la libertad de desenvolvimiento entre los directivos y los docentes.

Es posible entonces, que los trabajadores de la IEI N° 002 involucrados en esta investigación les permitirá obtener información de los factores interpersonales, administrativos y motivacionales, que influyan en el deterioro del clima organizacional y a la vez sugerir acciones, estrategias y medidas en los talleres de interaprendizaje, que conlleven a la solución de la problemática existente, que permita mejorar el ambiente laboral.

Se concuerda con este autor de que son las percepciones de los miembros de las que definen el clima, y solo a partir de ellas se podrá determinar las características de este. (Gellerman, 1960) afirma que el clima era el “carácter” de una organización y realiza una serie de pasos para analizarlo. Ante lo descrito se concluye a que primero es necesario identificar las actitudes relevantes de determinadas personas; segundo hay que estudiar a esas personas para determinar sus tácticas, objetivos y las opciones de mejora; a fin de tomar acciones para alinear las propuestas de mejora de la I.E.I. N° 002.

## V. CONCLUSIONES

1. Se analizó y desarrolló la teoría de la variable en estudio considerando a Litwin y Stringer como uno de los teóricos más importantes para la realización de esta investigación.
2. El Clima organizacional en la Institución Educativa N° 002 Maravillas de Jesús está deteriorado debido a la falta de responsabilidad de las trabajadoras e incumplimiento de funciones que ha conllevado al deterioro de las relaciones personales y un clima organizacional poco fortalecido.
3. El logro de las dimensiones del Clima organizacional, representado por 26 trabajadoras arrojan índices muy altos referidos a la falta de identidad, a la irresponsabilidad, a no solucionar conflictos, al incumplimiento de metas, siendo la dimensión de Comunicación con el índice más alto de 69% representado por 17 maestras que refieren que todos los problemas que se suscitan en la escuela es por falta de comunicación horizontal entre compañeras de trabajo.
4. Existe la necesidad de realizar una autoevaluación por parte de los docentes y el líder pedagógico con relación al clima organizacional que están atravesando, que permiten el logro de competencias comunicativas, para mejorar en lo posible el clima organizacional y vivir en un ambiente de armonía y libertad, con sentido de responsabilidad.
5. De acuerdo con los resultados obtenidos aplicando la R de Pearson se concluye que existe una relación directa entre la variable Talleres de Interaprendizaje y Clima organizacional, demostrando con ello que ambas son homogéneas, si se mejora el nivel de los Talleres de Interaprendizaje se incrementa el nivel de Clima organizacional.
6. El taller basado en talleres de interaprendizaje como estrategia se diseñó considerando la base teórica, a fin de potenciar la práctica y el fortalecimiento del clima organizacional en la Institución Educativa N° 002 Maravillas de Jesús. Esta propuesta permitirá la planificación de talleres cuyo principal objetivo será mejorar el clima organizacional.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al finalizar el estudio en la Institución N ° 002 “Maravillas de Jesús” Chiclayo, se sugiere al personal que labora en la Institución, continuar la aplicación de los Talleres de Interaprendizaje para mejorar el clima organizacional

Motivar a los directores de las Instituciones públicas y privadas para que se involucren en el uso de Talleres de Interaprendizaje para fortalecer la capacidad docente en el cambio personal y de grupo y por ende llegar a obtener un buen clima organizacional.

Hacer extensivos los resultados de esta investigación a la comunidad científica para que tomen en cuenta esta propuesta de Talleres de Interaprendizaje en favor del buen clima organizacional.

Los directivos de las instituciones educativas deben organizar talleres con su personal docente, auxiliar y padres de familia para dar a conocer la importancia de que se adquiera un buen clima organizacional en la institución educativa y los estímulos que se deben ofrecer y las condiciones ambientales deberían ser preocupación prioritaria y permanente de cada trabajador como tarea a contribuir en el clima laboral.

## **VII. PROPUESTA**

Propuesta de Talleres de Interaprendizaje para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa Inicial N° 002 “Maravillas de Jesús” Urb. Los Abogados de Chiclayo.

### **1. Informe General:**

**1.1. Ubicación** : Departamento de Lambayeque

**1.2. Localidad** : Chiclayo.

**1.3. Urbanización** : Los Abogados.

**1.3. Población** : 26 docente de Educación Inicial

**1.4. Responsable** : Lic. Helita Alicia Bravo Serrano.

### **2.- Presentación:**

Posteriormente de la aplicación del instrumento a las docentes de la Institución Educativa Inicial N°002 de la Urbanización Los Abogados para diagnosticar en qué nivel se encuentra su clima organizacional, los resultados que arrojaron las 26 personas encuestadas fueron bajos en un 95%, ya que el personal que labora en la Institución no se siente satisfecho en el lugar donde labora, presentando un deteriorado clima organizacional las docentes de educación inicial no desarrollan su profesionalidad.

Los Talleres de Aprendizaje, beneficiará a los directivos, docentes, Personal Auxiliar y Administrativo a través del cumplimiento de la aplicación de actividades de investigación orientada a desarrollar el mejoramiento del clima escolar en la I.E.I. 002 “Maravillas De Jesús”

Esta propuesta permitirá conocer si el personal que labora en la Institución desea participar en forma voluntaria en las actividades de los Talleres de aprendizaje que mejorará el clima laboral. Conocerán además los fundamentos teóricos, científicos y metodológicos de estos talleres de Aprendizaje y por ende el fortalecimiento del clima organizacional.

La intención de la propuesta no solamente será de beneficio para las trabajadoras de la Institución Educativa, sino para la comunidad en general y Ugeles de la Región Lambayeque. Esta propuesta ofrecerá para las docentes de educación inicial actividades que serán partícipes toda la familia escolar y comunidad en general, permitirá la integración por un bienestar común, finalmente dando solución a los problemas del clima organizacional.

Al realizar estas acciones de los Talleres de Interaprendizaje con las docentes, estarán logrando en la plana docente, un cambio de conducta y por ende un compromiso social para vivir en de armonía que conlleve a realizar buenas prácticas docentes.



### **3.- Propuesta teórica:**

#### **Fundamentación Técnica**

La propuesta de elaboración de Talleres de Interaprendizaje para fortalecer el clima organizacional en la I.E.I 002 “Maravillas De Jesús” permitirá tener una mirada objetiva y reflexiva con el propósito de encontrar logros y situaciones críticas que permitan establecer el clima organizacional en función a las percepciones de los actores involucrados en nuestra unidad de análisis.

#### **Fundamentación Legal**

Los Talleres de Aprendizaje tiene como sustento la Ley de la Reforma Magisterial 29944 “El director es el gestor de un clima organizacional favorable que permita el logro de los aprendizajes significativos de los niños y niñas, y el desempeño docente eficiente” La ley 29719 que promueve instituciones educativas libres de violencia.

#### **Fundamentación Teórica**

Para formular los Talleres de Interaprendizaje se ha entendido como una herramienta de gestión y de acción, con sustento en teorías a través de la investigación, que determina el propósito, el conjunto de actividades que se realizarán a mediano plazo, docentes comprometidas en las áreas que se harán responsables de su ejecución, los recursos que necesitan según su contexto y los tiempos programados para cada actividad que se desarrollarán.

#### **En que consiste:**

Los Talleres de Interaprendizaje que se ha elaborado son secuenciales y flexibles donde se organiza actividades de autoevaluación, ejecuta técnica e instrumentos de recolección de datos (entrevistas, fichas de observación y análisis documental) y evalúa la información expuesta por el personal de la Institución educativa.

### **4.-Principios:**

#### **Principio de Interacción:**

Los diversos actores involucrados en el estudio (Docentes, Directivos, estudiantes y padres de familia), deben interactuar entre poniendo en juego sus intereses expectativa y percepciones diversas en relación o la dinámica interna de la Institución Educativa.

#### **Principio de Libertad:**

El desarrollo de los Talleres de Interaprendizaje se realizará en un ambiente de confianza, libertad y respecto a las peculiaridades opiniones, decisiones de los Directivos, docentes, estudiantes, y administrativos que puedan formar parte activa del proceso de planificación, organización, ejecución y evaluación de la propuesta.

#### **Principio de Individualización:**

Así mismo se otorga importancia a la existencia y funcionamiento de instancias y mecanismos para que el investigador, docentes, estudiantes, personal administrativo y padres de familia formaran parte activa en las actividades de evaluación del programa,

además se añade que esta participación individual significa que cada agente educativo, debe estar informado y consultado para cooperar y hasta influir en la toma de decisiones concerniente a la elaboración de los Talleres de Interaprendizaje.

### **5.- Leyes que sustentan la elaboración de talleres de Interaprendizaje para mejorar el clima organizacional:**

La organización debe centrarse primero en sus proveedores y clientes, desde este lineamiento el docente y el colegio son proveedores de las herramientas del ambiente y de los sistemas para el aprendizaje efectivo

La organización dentro de la propuesta de elaboración de talleres de interaprendizaje se considera como un sistema donde los procesos educativos y de gestión son vistos como procesos continuos.

### **6.- Funciones:**

#### **1° Función:**

Proporciona datos, análisis e interpretaciones válidas y fiables sobre el contexto socioeducativo Se trata de una función diagnóstica para la toma de decisiones que se concretiza en el análisis de los resultados de las áreas evaluadas, poniendo el acento en los procesos. Esto nos permitirá:

Tener información relevante sobre la organización educativa.

Hacer comparaciones a lo largo del tiempo y del espacio.

Precisa debilidades y fortalezas de la institución.

Prioriza los puntos críticos de la institución.

#### **2° Función:**

Coadyuva a la conducción de los procesos de cambio en la institución.

#### **3° Función:**

Ayuda a la valoración de los resultados. Importa dar un juicio de valor sobre las áreas de la institución.

### **7.- Objetivos:**

#### **General:**

Mejorar el clima organizacional a través de los Talleres de Interaprendizaje en la institución educativa 002 “Maravillas de Jesús” de la ciudad de Chiclayo, Región Lambayeque.

#### **Específicos:**

Sensibilizar a los directivos, docentes, auxiliares, administrativos, para lograr cambios y el mejoramiento continuo de la institución.

Planificar y ejecutar talleres de interaprendizaje para mejorar la gestión institucional.

Monitorear y evaluar el desarrollo de las acciones asegurando la adecuada organización de las mismas, mejorando el clima organizacional.

### **8.-Metas**

Directivos : 1  
Docentes : 14  
Personal auxiliar : 7  
Administrativos : 4

### **9.-Propuesta de Intervención:**

La maestrante a través de una dinámica reflexiva de apertura y confianza, consensuarán estrategias pertinentes para hacer viable el plan de integración. En este sentido toda estrategia asumida se caracteriza por ser participativa, equitativa, constructiva y de crecimiento mutuo. Las fases de intervención son:

#### **Sensibilización:**

La maestrante promoverá, acciones de sensibilización cuyo eje central es propiciar la motivación e informar sobre los talleres de interaprendizaje y sobre la importancia de la participación de cada miembro integrante de la comunidad educativa. En este sentido se realizan acciones de conversación con los Directivos para convocar a reuniones con los Docentes y personal auxiliar y administrativo y dar a conocer el contenido de la propuesta, propiciando espacios de reflexión conjunto entre el personal directivo, jerárquico, docente y estudiantes. A continuación, presentamos el siguiente cuadro de posibles acciones de sensibilización.

<b>FASE</b>	<b>FECHA</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
Sensibilización	Entrevista con el director. Presentación de la Propuesta de Talleres de interaprendizaje Taller 1	Abril

#### **Planificación:**

En este rubro el equipo de Investigación lo ha estructurado:

#### **Contenidos**

Los ejes temáticos sobre los cuales va a girar los talleres de interaprendizaje en el clima organizacional

#### **Medios y Materiales**

Plumones gruesos y delgados

Papelotes

Papel bond

Lapiceros

### **Secuencia y/ o estrategias:**

En la participación de actividades se tratará en lo posible hacer uso de la participación directa y dinámica de los actores educativos, quienes a través de las técnicas y recolección de datos permitirán tener información relevante acerca de la calidad educativa.

### **Organización:**

Se refiere como estaría organizado los Talleres de Interaprendizaje para su ejecución:

### **Ejecución:**

La ejecución de los Talleres de Interaprendizaje estará en función a recibir información, oral y escrita de los instrumentos de recolección de datos para su análisis y discusión, además es necesario recurrir a documentos normativos de la Institución Educativa.

### **Metodología:**

Utiliza datos cualitativos, juicios y valoraciones.

Requiere la participación amplia de los involucrados.

Buscará consenso de las conclusiones rescatando las diferencias.

### **Procedimientos:**

Para efectos de la propuesta de elaboración de talleres de interaprendizaje se proporcionará una guía de entrevista elaborados para docentes, directivos, padres de familia y administrativos.

Es necesario mencionar que se hará uso del portafolio del docente (Trabajos de investigación, publicaciones, libros, obras, guías didácticas que el Docente ha elaborado)

Se aplicará guías de observación para determinar el contexto socio educativo y la infraestructura de la Institución Educativa.

### **Recojo de Información:**

Se establecerá estrategias efectivas para el recojo de la información, sin entorpecer el desarrollo de las clases para que la aplicación del programa sea válido y significativo.

### **Análisis de la información:**

Los datos cualitativos y cuantitativos recogidos por el programa de evaluación serán analizados e interpretados por el dúo investigador.

## **10.- Propuesta Metodológica**

Dicha propuesta parte de identificar tres tipos de conocimiento: Propositiones (saber), Práctico (Saber hacer) y Vivencial (ser y sentir).

El proposicional se refiere a las teorías o modelos que se van a utilizar como conceptos, ideas en el plan, el práctico (conjunto de habilidades que utilizará el dúo investigador para la realización del programa) el vivencial se demuestra a través del encuentro personal en dicha propuesta.

Los tres dominios son independientes pero complementarios e interrelacionados entre si combina aproximaciones, conceptuales y vivenciales de elaboración y manejo de herramientas. Los talleres de interaprendizaje procuran que las actividades se desarrollen en forma secuencial iniciándose en el proceso de sensibilización y consolidándose en el proceso de sensibilización.

## **11.-Características de la Propuesta:**

Nuestra propuesta permite conocer a nuestros trabajadores, su identificación con la Institución donde laboran, sus acciones en favor del buen clima organizacional, principalmente el trabajo en equipo, donde conoceremos la aptitud de cada una de ellas, su participación activa, sus aportes y comportamiento adecuado entre pares para mejorar poco a poco las relaciones humanas. La propuesta sirve para todas las docentes que deseen investigar cómo pueden mejorar el clima organizacional en cada una de las Instituciones de la Región Lambayeque. Va a servir como ejemplo a toda la comunidad científica que deseen aplicar los talleres de aprendizaje sugerido para mejorar el clima organizacional.

## **12.- Evaluación**

La evaluación estará determinada por un proceso permanente que se llevará a cabo a lo largo de todas las acciones a desarrollar en los talleres de aprendizaje en función a:

Logro de los objetivos.

Participación activa de los informantes.

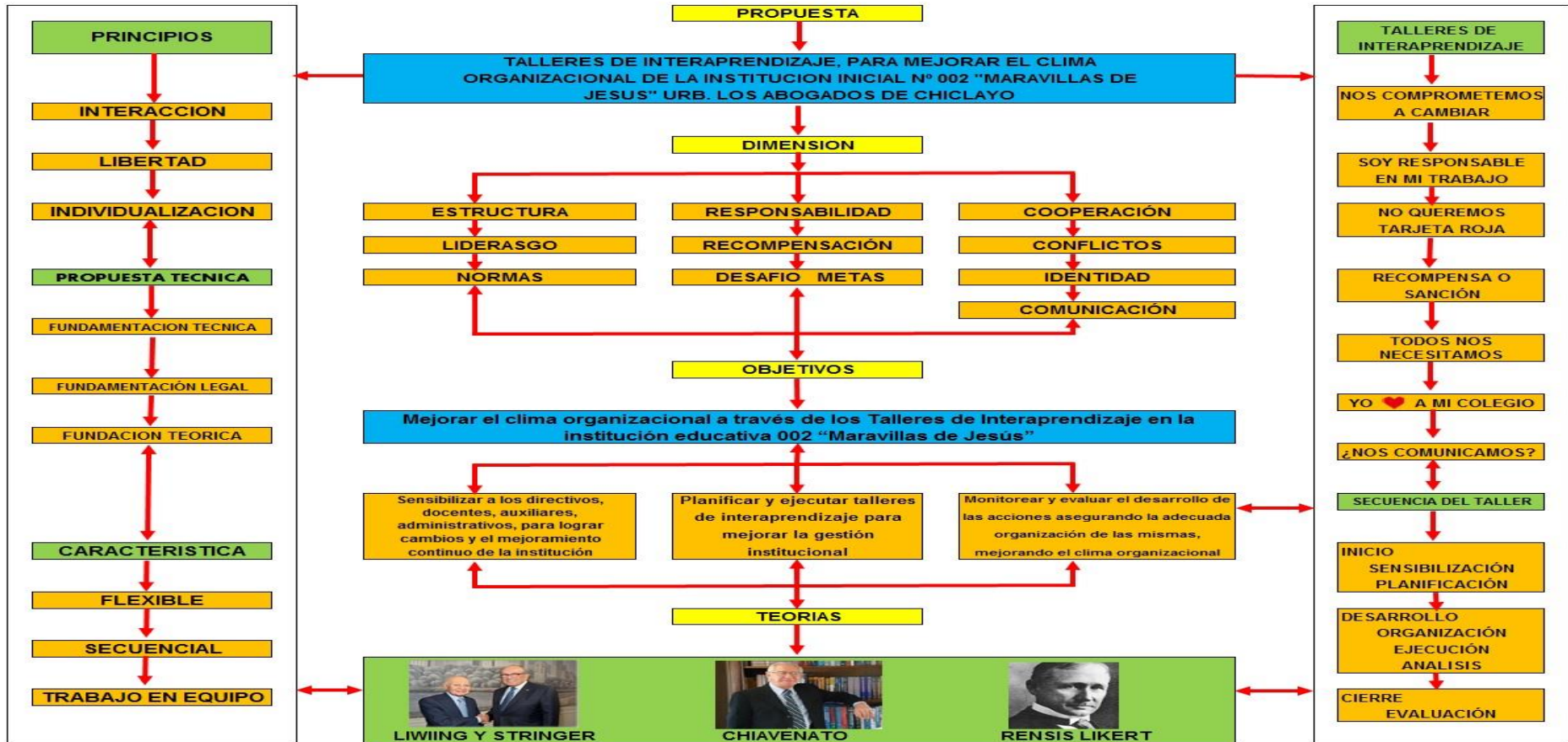
Guía de entrevista

Evaluación de salida.

# 11.- Modelo de la Propuesta

Figura 11.

Talleres de interaprendizaje, para mejorar el clima organizacional



Fuente: Elaboración propia

## REFERENCIAS

- Aguilar, M. y. (2005). *Guia de intervenció: Cultura, clima y cambio*. Bogota: gestiòpolis.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos*. buenos aires: Cengagi Learning.
- Brunet, L. (2004,p.98. ). El clima de trabajo en las organizaciones: Definiçió, diagnòstico y consecuencias. . En L. Brunet, *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiçió, diagnòstico y consecuencias*. (pág. 98). Mexico: Trillas.
- Brunet, L. (23 de Enero de 2011,p.79). El clima de trabajo en las organizaciones. En L. Brunet, *El clima de trabajo en las organizaciones* (pág. p.79). Mexico: Trillas. Obtenido de [www.eumed.net/coursecom/ecolat/mx/2011/capm.htm](http://www.eumed.net/coursecom/ecolat/mx/2011/capm.htm).
- Campbell, Dunnette, Lawler y Weick. (2001,pp.1338-1358). El clima organizacional y su incidencia en la formaci3n profesional de los. *Dominio de las Ciencias*, pp.1338-1358.
- Cardenas,C y Barrera,E. (1999,p.128). *Diagnòstico del clima organizacional en los colegios de la Sierra Sur*. Perù: Universo.
- Citado por Chiavenato. (1989). *Introducci3n a la teoria de la Administraci3n*. Mexico: Mc.Graw-Hill.
- Citado por Goncales. (2011). *Fundamentos del clima organizacional.Sociedad Latinoamericana para la calidad*. Quito: SLC.
- (2004). *Clima Organizacional en Instituciones Educativas*. Lima.
- Cornell, F. (1955,p.35). Socially perceptive administraci3n. En F. Cornell, *Cornell, F.* (pág. 35). New York: Ronal press.
- Elgegren, U. (15 de Junio de 2015,p.94). [www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Ursula\\_Elgegren.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf). Obtenido de [www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Ursula\\_Elgegren.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf).

- Ernesto, G. (2007, p.3). El clima organizacional: Hacia un nuevo modelo. En G. Ernesto, *El clima organizacional: Hacia un nuevo modelo* (pág. p. 3). Bolivia: Legis Editores S.A.
- Fernandez, E. (2017). *PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA UGEL DE LAMBAYEQUE, 2017*. Chiclayo-Perù.
- Garet, R. (2015,p.9). La Teoría Organizacional. En R. Garet, *Garet, R* (pág. p.9). Texas: Pearson.
- Gellerman, S. (1960). People, proble and profits. En S. Gellerman, *Gellerman,S.* (pág. 78). New York: Mc.Graw.
- Gomez, C. (2014 ,p.94). Diseño , construcción y validación de un instrumento que evalúa Clima Organizacional. En C. GOMEZ, *Diseño , construcción y validación de un instrumento que evalúa Clima Organizacional.* (pág. 94). Colombia: Cooper.
- Goncalves. (2011).
- Gonzales, G. (13 de Julio de 2002). Clima organizacional y su diagnóstico . Colombia.
- Heijike, M. (2003). *Learning is possible both in school and later on when woeking.* EE.UU.
- Kothari, C. R. (2004). *Research Methodology.* Nueva Dely: New Age.
- kroege, A. (1989). *Ministerios de Salud y proteccion social.* Perù: OPS.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.
- Malhora, B., & Wills. (2012). *INVESTIGACION DE MERCADOS.*
- Marchesan, A. (2006,p.53). Comunicación Productiva. En A. Marchesan, *Comunicación Productiva* (pág. p.53). Buenos Aires: Gran Aldea de Editores.2da Edición.
- Martinez, O. (30 de Julio de 2013). El interaprendizaje o aprendizaje colaborativo. Colombia.
- MINEDU. (2008,p.32). *Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Pùblicas.* Perù.
- MINEDU. (2016).



- MINEDU. (2017). *Plan de accion y buena practica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Perú: Minedu.
- Noguera, C. (2000,p.57-59). Evaluación del clima organizacional. En C. Noguera, *Evaluación del clima organizacional* (págs. 57-59). Cumanà.
- Novo, M. (2001). La Educacion Ambiental Formal y no Formal. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Palma, S. (2006). *Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Perú: Lima.
- Pedrosa, J. (15 de Julio de 2005,p.4). [repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/3219](http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/3219). Obtenido de [repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/3219](http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/3219).
- Prado, J. (1999). *"Interrogación de Textos"*. Colombia: Grao.
- Salguero, M. (2002). *Perspectivas pedagógicas , módulo autoinstruccional*. Ecuador.
- Seagel. (1984,p.57). *Gestión Educativa y Clima Organización*. Peru.
- Stringer y Litwin . (1999). *Comportamiento organizacional*. Harward: Bussiness Schoool.
- Taguire, R. (2004). El concepto de clima organizacional. En R. Taguire, *El concepto de clima organizacional* (pág. 10). Colombia.
- Taguiri, R. (2004). *The concept of organizacional*. Cuba.
- Trejos, A. (2008,p.17). *Metodologias participativas para el aprendizaje con enfoque de genero y derechos humanos*. Costa Rica: INAMU.
- Vygotsky, L. S. (1995). *Pensamiento y Lenguaje*. Mexico: Fausto.

Chiclayo, 27 de Agosto del 2019

## ANEXOS

### PLAN DE ACCIÓN PARA FORTALECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 002 “MARAVILLAS DE JESÚS” DE LA CIUDAD DE CHICLAYO

#### Variable Dependiente: Fortalecer el clima organizacional

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente, administrativo o auxiliar de educación, este cuestionario es parte de una investigación destinada a recoger información en qué nivel o estado se encuentra nuestro clima organizacional, para que a partir de los resultados se diseñe un plan acción que fortalezca nuestra Institución Educativa.

#### INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL APLICADO A 26 TRABAJADORAS

	ÍTEMS	SI	NO
	<b>DIMENSIONES: ESTRUCTURA Organización de la Institución Educativa</b>		
01	¿Crees que tu Institución Educativa cumple con las reglas, procedimientos y trámites en su organización?		
02	¿Tu Institución Educativa carece de estructura (informal, libre )?		
	<b>LIDERAZGO Toma de decisiones – Líder participativo</b>		
03	¿El órgano Directivo toma decisiones en consenso?		
04	¿La comunicación es fluida y promueve la toma de decisiones conjunta?		
	<b>NORMAS Cumplimiento de normas, leyes, etc.</b>		
05	¿Crees tú como maestra (o) que toda Institución debe cumplir Normas para tener una buena organización?		
06	¿Cumples las normas en tu Institución Educativa?		
	<b>RESPONSABILIDAD Autonomía-Confianza</b>		
07	¿Cumples con tu trabajo y asumes un compromiso social?		
08	¿Eres autónomo en tomar decisiones acerca de tu trabajo?		
	<b>RECOMPENSA- SANCIÓN Estímulos-Sanciones.</b>		

09	¿Se cumplen reconocimientos y estímulos para el trabajador que cumplió su función de manera óptima?		
10	¿Crees tú como docente, que te mereces una sanción por incumplir normas?		
	<b>DESAFÍO</b> <b>METAS –OBJETIVOS LOGRADOS</b>		
11	¿Eres responsable en cumplir tus funciones docentes, administrativas o auxiliares, para el logro de objetivos trazados?		
12	¿Cumplen responsablemente con el cronograma de actividades anual de la Institución Educativa?		
	<b>COOPERACIÓN</b> <b>Directivos –Docentes/Docentes - Directivos</b>		
11	¿Existe cooperación entre Directivos y subalternos y viceversa?		
14	¿Existe parcialidad del órgano Directivo con algunos trabajadores de la Institución Educativa?		
	<b>CONFLICTOS</b> <b>Aceptar las discrepancias-Solucionar problemas</b>		
15	¿Aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentarse entre trabajadores de la Institución?		
16	¿Solucionan sus discrepancias y diferencias de manera rápida y tranquila?		
	<b>IDENTIDAD</b> <b>Fidelidad – involucramiento-sentimiento</b>		
17	¿Eres fiel y te identificas a las percepciones de tu Institución?		
18	¿Te involucras a los problemas que aqueja tu Institución sin importarte cualquier aspecto?		
	<b>COMUNICACIÓN</b> <b>Relaciones Humanas –Comunicación abierta</b>		
19	¿Crees que estas laborando en un ambiente agradable de trabajo?		
20	¿Existe una comunicación horizontal con los trabajadores de la institución Educativa?		

## Validación de instrumento por el experto

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO

TALLERES DE INTERAPRENDIZAJE PARA FORTALECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 002 "MARAVILLAS DE JESÚS" DE LA CIUDAD DE CHICLAYO

### Instructivo:

Marque con una aspa el recuadro que corresponda a su respuesta y según su criterio investigativo, y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias, respecto a los ítems que propone el investigador.

Se empleó los siguientes criterios de evaluación:


<b>A. Totalmente de acuerdo</b>	<b>B. De acuerdo</b>	<b>C. En desacuerdo</b>
---------------------------------	----------------------	-------------------------

N°	Aspectos a considerar	A	B	C
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	/		
2	Los ítems miden las variables de estudio	/		
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	/		
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	/		
5	Las ideas planteadas son relevantes del tema	/		
6	Hay claridad en la elaboración de los ítems	/		
7	Las preguntas responden a un orden lógico	/		
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	/		
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	/		
10	La secuencia planteada es adecuada		/	
11	Las preguntas deben ser mejoradas	/		
12	Las preguntas son de contenido pertinente respecto al tema.	/		
13	Considera que son suficientes los ítems propuestas.	/		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

Firma y Nombre del Experto :

  
María del Pilar Bustamante de Ordóñez

Grado :

Doctora DNI. 33560889

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO

**TALLERES DE INTERAPRENDIZAJE PARA FORTALECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 002 "MARAVILLAS DE JESÚS" DE LA CIUDAD DE CHICLAYO**

### Instructivo:

Marque con una aspa el recuadro que corresponda a su respuesta y según su criterio investigativo, y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias, respecto a los ítems que propone el investigador.

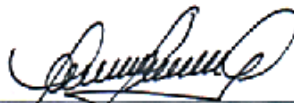
Se empleó los siguientes criterios de evaluación:

A. Totalmente de acuerdo	B. De acuerdo	C. En desacuerdo
--------------------------	---------------	------------------

N°	Aspectos a considerar	A	B	C
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	/		
2	Los ítems miden las variables de estudio	/		
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	/		
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	/		
5	Las ideas planteadas son relevantes del tema	/		
6	Hay claridad en la elaboración de los ítems	/		
7	Las preguntas responden a un orden lógico	/		
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	/		
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	/		
10	La secuencia planteada es adecuada	/		
11	Las preguntas deben ser mejoradas	/		
12	Las preguntas son de contenido pertinente respecto al tema.	/		
13	Considera que son suficientes los ítems propuestas.	/		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

Firma y Nombre del Experto :   
 Grado : DOCTORA 16420099

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO

**TALLERES DE INTERAPRENDIZAJE PARA FORTALECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 002 "MARAVILLAS DE JESÚS" DE LA CIUDAD DE CHICLAYO**

### Instructivo:

Marque con una aspa el recuadro que corresponda a su respuesta y según su criterio investigativo, y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias, respecto a los ítems que propone el investigador.

Se empleó los siguientes criterios de evaluación:

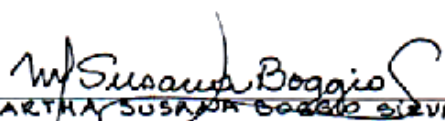
A. Totalmente de acuerdo	B. De acuerdo	C. En desacuerdo
--------------------------	---------------	------------------

N°	Aspectos a considerar	A	B	C
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	/		
2	Los ítems miden las variables de estudio	/		
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	/		
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	/		
5	Las ideas planteadas son relevantes del tema	/		
6	Hay claridad en la elaboración de los ítems	/		
7	Las preguntas responden a un orden lógico	/		
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	/		
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	/		
10	La secuencia planteada es adecuada	/		
11	Las preguntas deben ser mejoradas	/		
12	Las preguntas son de contenido pertinente respecto al tema.	/		
13	Considera que son suficientes los ítems propuestas.	/		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

Firma y Nombre del Experto :

  
MARHTA SUSANA BOGAJO SILVA

Grado :

: DOCTORA DNI. 16444696

### Matriz de Consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES
Talleres de Interaprendizaje para mejorar el clima Organizacional de la Institución Educativa N°002 “Maravillas de Jesús” de Chiclayo.	¿Los Talleres de Interaprendizaje mejorarán el clima Organizacional de la Institución Educativa N°002 “Maravillas de Jesús” de Chiclayo.?	<p><b>Objetivo General</b>                      La elaboración de Talleres de Interaprendizaje para mejorar el clima organizacional de la institución Educativa N° 002 “Maravillas de Jesús” de Chiclayo, a través de los talleres de interaprendizaje</p> <p><b>Objetivos Específicos</b>                      : Diagnosticar el Nivel del clima organizacional de la I.E.I N° 002 “Maravillas De Jesús”, Elaboración y uso de talleres de interaprendizaje que responda al mejoramiento del clima organizacional en la I.E.I 002 “Maravillas De Jesús”, Validar la propuesta de talleres de interaprendizaje para fortalecer el clima organizacional en la institución educativa 002 “Maravillas de Jesús” de la ciudad de Chiclayo, Región Lambayeque.</p>	<p><b>HA:</b> Los Talleres de Interaprendizaje mejorarán el clima Organizacional de la Institución Educativa N°002 “Maravillas de Jesús” de Chiclayo.</p> <p><b>HN:</b> Los Talleres de Interaprendizaje no mejorarán el clima Organizacional de la Institución Educativa N° 002 “Maravillas de Jesús” de Chiclayo</p>	Descriptiva - Propositivo	Encuesta Observación Lista de Cotejo	26 docentes de Educación Inicial	Variable 1 o Variable independiente  Talleres de interaprendizaje Variable 2 o variable dependiente  Clima Organizacional

## Talleres

NOMBRE DEL TALLER	CONTENIDOS ( )	MATERIALES	TIEMPO	FECHA
“Nos Comprometemos a cambiar”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saberes previos acerca del Clima Organizacional.</li> <li>• Reflexión sobre la importancia de trabajar en un clima de armonía.</li> <li>• Compromiso personal y buena convivencia</li> </ul>	Vídeo Tarjetas Con slogan reflexivos y preguntas de sensibilización	1 semana	

Desarrollo del Taller N° 01

Nombre de la actividad: “Nos Comprometemos a cambiar”

**1. Objetivos:**

- Sensibilizar a las docentes a trabajar
- Reflexiona sobre el tema: Clima Organizacional
- Fortalecer la convivencia de las docentes a través de compromisos de cambio

**2. Duración:** 1 semanas

**3. Cuadro de Competencia y Capacidades:**

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
Convive y participa en la búsqueda del bien común y un clima agradable.	✓ Participa en acciones De sensibilización que promueven el bien común.	✓ Realiza acciones en la Institución que promueva integración de todos.

NOMBRE DEL TALLER	CONTENIDOS ( )	MATERIALES	TIEMPO	FECHA
“Nos Comprometemos a cambiar”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saberes previos acerca del Clima Organizacional.</li> <li>• Reflexión sobre la importancia de trabajar en un clima de armonía.</li> <li>• Compromiso personal y buena convivencia</li> </ul>	Vídeo Tarjetas Con slogan reflexivos y preguntas de sensibilización	1 semana	





**Secuencia de la Actividad:**

Fecha	Actividades y estrategias	Recursos	Responsables
	<p><b>“Nos Comprometemos a cambiar”</b></p> <p><b>INICIO</b></p> <p>Se iniciará motivando a las docentes con un vídeo reflexivo <a href="https://www.youtube.com/watch?v=1wczLK2hb6g">https://www.youtube.com/watch?v=1wczLK2hb6g</a></p> <p>Realizamos preguntas abiertas con respecto al vídeo. ¿Qué te pareció el video? ¿De qué trata?</p> <p>¿Qué es el Clima laboral? ¿Por qué debemos respetar a los demás?, Te gusta el ambiente en que trabajas?, ¿Eres responsable en tu trabajo?, ¿qué falta en la Institución para que te sientas bien?, te has comportado irrespetuosamente alguna vez?, ¿cuándo? ¿Por qué lo hiciste?, ¿cómo te sentiste al faltar el respeto a tu colega?, Crees que es importante la Comunicación? Etc.</p> <p><b>Pregunta conflicto:</b> ¿Qué sería de la sociedad si no comunicáramos lo que sentimos?</p> <p>Les comunicamos que nuestro primer taller es el tema: <b>Nos Comprometemos a cambiar”</b></p> <p><b>DESARROLLO</b></p> <p>Les sugerimos hacer una dinámica de cuatro grupos conformada por igual número de participantes y en forma libre elegirán sobres que contengan los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si tu colega tiene problemas de falta de Comunicación hacia los demás y se muestra colérica y nunca dice a nadie lo que le pasa, ¿cuál sería tu actitud hacia ella?</li> <li>2. Si tienes una profesora que no tiene didáctica de enseñanza y está perjudicando a los estudiantes, ¿cuál sería tu posición como colega?</li> <li>3. Cuando te das cuenta que en tu grupo de trabajo hay compañeros que quieren sobresalir e intencionalmente quieren opacarte, ¿cuál sería tu respuesta ante esta acción? ¿Y de qué manera la enfrentarías?</li> <li>4. Todas las de tu grupo llegaron a la actividad programada en la Institución, pero dos de ellas no cumplieron, llegaron tarde y se ríen del trabajo que Uds. Han avanzado, ¿cuál sería tu reacción con tus compañeras que no cumplieron?, y cuál sería la reacción de la directora.</li> </ol> <p>Cada grupo expondrá su posición enfatizando el respeto en cada situación determinada.</p> <p>De todo lo vertido se sacarán conclusiones, se asumirán retos y se plasmarán compromisos de cambio para practicar el respeto.</p> <p><b>CIERRE:</b></p> <p>¿Que aprendimos? ¿Cómo nos hemos sentido?, ¿De qué manera hemos trabajado?</p>	<p>Vídeo Tarjetas Sobres Papelotes Plumones</p>	<p>Docente Estudiantes</p>

## Desarrollo del Taller N° 02

Nombre de la actividad: “Soy responsable en mi trabajo”

### 1. Objetivos:

- Identificar actos irresponsables en el trabajo
- Reflexiona sobre el tema: Responsabilidad en el trabajo
- Fortalecer el valor de responsabilidad para vivir en armonía y observar un cambio en la práctica profesional

### 2. Duración: 1 semana

### 3. Cuadro de Competencia y Capacidades:

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
Convive y participa en la búsqueda del bien común un clima agradable.	✓ Participa en acciones De sensibilización que promueven el bien común.	✓ Realiza acciones de dramatización para observar acciones irresponsables en el trabajo



**Secuencia de la Actividad:**

Fecha	Actividades y estrategias	Recursos	Responsables
	<p><b>“Soy responsable en mi trabajo”</b></p> <p><b>INICIO</b></p> <p>Se iniciará motivando a las docentes con un vídeo reflexivo <a href="https://www.youtube.com/watch?v=OiLfVuIASbA">https://www.youtube.com/watch?v=OiLfVuIASbA</a></p> <p>Realizamos preguntas abiertas con respecto al vídeo. ¿Qué te pareció el video? ¿De qué nos habla?</p> <p>¿Qué es el valor de la responsabilidad? ¿Por qué debemos ser responsable como maestras?., ¿Eres responsable en tu trabajo?, que falta en la Institución para que cumplieran con el valor de la responsabilidad?, ¿te has comportado de manera irresponsable alguna vez en tu colegio?, ¿cuándo? ¿Por qué lo hiciste?, ¿cómo te sentiste al ser irresponsable?, ¿Cómo harías para decirle a tu colega que sea responsable en su trabajo? Etc.</p> <p><b>Pregunta conflicto:</b> ¿Qué sería de tu Institución Educativa si la mayoría de maestras fueran irresponsables en su labor docente?</p> <p>Les comunicamos que nuestro primer taller es el tema: <b>“Soy responsable en mi trabajo”</b></p> <p><b>DESARROLLO</b></p> <p>Les sugerimos hacer una dramatización por grupos pequeños agrupados en forma libre elegirán sobres que contengan los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A tres colegas de tu Institución se les ha hecho un mal hábito y en forma irresponsable llega tarde a su centro de labores causando malestar a las colegas que vienen temprano a cumplir con su trabajo.?. ¿Qué medida se tomaría en grupo y ¿cuál sería el liderazgo del director.</li> <li>2. Existen maestras que son irresponsables en sus planificaciones curriculares, improvisando las clases la mayoría de veces, ¿qué harías tu cuando están realizando sus reuniones colegiadas?, De qué manera se les haría reflexionar a las maestras.</li> <li>3. Cuándo te das cuenta que en tu grupo de trabajo hay maestras que conocen de los temas actuales de Currículo Nacional y no son capaces de compartir, ¿de qué manera se pueden capacitar?</li> <li>4. Que es para ti cumplir con la responsabilidad en tu trabajo y menciona las acciones dónde no eres responsable y como podrías mejorar</li> <li>5. Cada grupo expondrá su posición enfatizando el respeto en cada situación determinada.</li> </ol> <p>De todo lo vertido se sacarán conclusiones, se asumirán retos y se plasmarán compromisos de cambio para practicar la responsabilidad en tu Centro de labores.</p> <p><b>CIERRE:</b></p> <p>¿Que aprendimos? ¿Cómo nos hemos sentido?, ¿De qué manera hemos trabajado? Firmamos y cumplimos los compromisos.</p>	<p>Vídeo Tarjetas Sobres Papelotes Plumones</p>	<p>Docente Estudiantes</p>

## Desarrollo del Taller N° 03

Nombre de la actividad: “No queremos tarjeta roja”

### 1. Objetivos:

- Conocer que funciones debe cumplir tu Institución Educativa en su organización ante los órganos superiores
- Organización de los Documentos de Dirección y Gestión Institucional: Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno, etc
- Fortalecer el valor de responsabilidad para la elaboración de estos documentos.

2. Duración: 3 meses

### 3. Cuadro de Competencia y Capacidades:

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
Convive y participa en la búsqueda del bien común un clima agradable.	✓ Participa en acciones de organización y cumplimiento en la elaboración de Documentos de Gestión y formalidad en tu Institución Educativa.	✓ A través de tarjetas de colores , conoce la correcta organización que debe cumplir tu Institución Educativa.

### Secuencia de la Actividad:

Fecha	Actividades y estrategias	Recursos	Responsables
	<p><b>“No queremos tarjeta roja”</b></p> <p><b>INICIO</b></p> <p>Se iniciará motivando a las docentes con un cuento.</p> <p>Arturo, un niño de 9 años que tenía poca ayuda de sus padres porque ambos trabajaban, no podía reforzar los conocimientos de la escuela, sin embargo tenía hermanos mayores que podían ayudarlo, un día llegó triste a casa y le conto a su hermano mayor que la maestra le había puesto varios rojos en la libreta y deseaba ocultarle a sus padres, su hermano le aconsejo que no lo haga, que también es responsabilidad de sus padres el conocer e interesarse un poco más por él, incluso le dijo: Yo también soy responsable de tus notas, ya que tengo más tiempo para reforzarte y ayudar de esta manera a mis padres, Arturo se sintió mejor con las palabras de su hermano Leoncio y juntos, contaron a sus padres lo que pasaba y juntos investigaron los temas, pusieron reglas de cumplimiento y orden en las tareas reflexionando que todos son parte de la responsabilidad de la educación y que la organización es muy importante.</p> <p>¿Puedes pensar que la organización de un hogar es similar a la de tu Institución? ¿Por qué?</p> <p>¿Quién es la cabeza de una Institución?, ¿Por qué?, ¿existen los directores y cuál es su función?, conoces las funciones que debe tener una directora?, Conoces las responsabilidades que debe cumplir ¿Qué es para ti una organización escolar?</p> <p><b>Pregunta conflicto:</b> ¿Tu Institución Educativa carece de estructura? A continuación, te proponemos a jugar. No queremos tarjeta roja</p>	<p>Vídeo</p> <p>tarjetas</p> <p>Sobres</p> <p>Papeles</p> <p>Plumones</p>	<p>Docentes</p> <p>Estudiantes</p> <p>antes</p>

## **DESARROLLO**

Al compás de una pandereta sacarán una tarjeta en ella se encuentra preguntas que contestarán en grupos pequeños\_

1. Crees. ¿Qué tu Institución cumple con reglas y funciones?
2. ¿Tiene una buena organización tu Institución?
3. ¿De qué manera puedes ayudar a organizar mejor a tu Institución?
4. ¿Qué documentos de Gestión deben cumplir como Institución?
5. ¿Ante quienes debes de cumplir con la elaboración de los documentos de Gestión?
6. Formas parte de la elaboración de estos documentos, ¿por qué?
7. Te gustaría que tu Institución le coloquen tarjeta roja por incumplimiento de documentos y mala estructura.
8. ¿Te comprometes a formar parte de la elaboración de estos documentos?
9. Organizamos los tres principales documentos de Gestión para elaboración: PEI, PAT y RI
10. Organizamos comisiones para la elaboración, tiempos y equipo evaluador con tarjetas rojas en caso de no cumplir y comunicar al órgano superior.
11. Se expondrá la realización de los documentos, la evaluación de los mismos, sus evidencias y cumplimientos de tiempos y responsabilidades y elevación al órgano superior para su validación y cumplimiento

### **CIERRE:**

¿Que aprendimos? Cómo nos hemos sentido?, ¿De qué manera hemos trabajado?. Firmamos y cumplimos los compromisos.

## Desarrollo del Taller N° 04

Nombre de la actividad: “Recompensa o sanción”

### 1. Objetivos:

- Conocer que funciones del docente en el Reglamento Interno de la Institución.
- Conocer el Capítulo de Recompensa o sanción del Reglamento Interno.
- Hacer cumplir el reglamento Interno.

2. Duración: 10 meses

### 3. Cuadro de Competencia y Capacidades:

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
Convive y participa en la búsqueda del bien común y un clima agradable.	✓ Participa en acciones cumplimiento de funciones según el Reglamento de la Institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A través de Resoluciones de Felicitaciones por el trabajo esmerado y cumplimiento de funciones se premiará a la mejor docente del año académico.</li> <li>✓ Se otorgará llamada de atención verbal y escrita en caso de incumplimiento de funciones en el año académico.</li> </ul>

### Secuencia de la Actividad:

Fecha	Actividades y estrategias	Recursos	Responsables
	<p><b>“Recompensa o sanción”</b></p> <p><b>INICIO</b></p> <p>Se iniciará motivando a las docentes para tomar conciencia de las funciones que se han elaborado con ellos mismos y que se encuentra en el Reglamento Interno de la Institución.</p> <p>Sensibilizar a las maestras a cumplir todas las funciones que debe tener un docente.: Llegar temprano al aula, cumplir con su planificación, organizar su sesión de aprendizaje, manejar sus instrumentos de evaluación, identificarse con la Institución Educativa, etc.</p> <p>¿Deseas sugerir como te gustaría ser recompensada en tu labor diaria? La directora debe de evaluar sola el quehacer educativo de cada maestra. Podemos conformar un equipo evaluador de manera imparcial, justo y competitivo.</p> <p>De qué manera se debe actuar para el incumplimiento de funciones Es necesario sancionar ¿Bajo qué criterios se debe sancionar? ¿Están dispuestos a cumplir las funciones para recibir recompensa o sanción?</p> <p><b>DESARROLLO</b></p> <p>Habrán un equipo evaluador conformado por la directora, un miembro del CONEI y un miembro de la APAFA, para evaluar mensualmente las funciones de las maestras.</p> <p>Serán registrados mensualmente y comunicados en una reunión colegiada para su discusión.</p> <p>Al finalizar el año escolar la directora reconocerá mediante Resoluciones Directorales a la maestra que mejor ha cumplido sus funciones</p> <p><b>CIERRE:</b> ¿Que aprendimos? ¿Cómo nos hemos sentido?, ¿De qué manera hemos trabajado? Firmamos y cumplimos los compromisos.</p>	<p>Vídeo Tarjetas Sobres Papelotes Plumones</p>	<p>Docente Estudiantes</p>

## Desarrollo del Taller N° 05

Nombre de la actividad: “Todos nos necesitamos”

### 1. Objetivos:

- Conocer la importancia de la cooperación a través de narraciones
- Erradicar la parcialidad del Órgano Directivo y grupos pequeños de docentes.
- Saber afrontar las discrepancias entre colegas, para llegar siempre con buenos términos.

2. Duración: 3 meses

### 3. Cuadro de Competencia y Capacidades:

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
✓ Convive y participa en la búsqueda del bien común y un clima agradable.	✓ Participa en acciones cooperativas en la Institución donde labora	✓ A través de tarjetas de colores, conoce la correcta organización que debe cumplir tu Institución Educativa.


### Secuencia de la Actividad:

Fecha	Actividades y estrategias	Recursos	Responsables
	<p><b>Inicio</b></p> <p>Proponer a sus colegas una visita de campo con todo el personal, llevando material para jugar.</p> <p>La directora, saca las tarjetas de colore y propone hacer un juego, pero con un solo equipo, surgen las ideas y también surgen las preguntas, porque de un solo equipo, porque no habrá perdedores, entonces no habrá competencia.</p> <p>Debe existir solo juegos dónde haya ganadores y perdedores ¿Todos los juegos son de dos equipos?</p> <p>Entonces les propongo escribir las responsabilidades para preparar nuestra rica parrillada de acuerdo a nuestra habilidad: Empezaremos por una de Ustedes, quién sabe sajar la carne, quién la adereza, quién prende el carbón quién la fríe, quien pela los camotes, quien parte los choclos, quien prepara las cremas, quién sirve, quien recoge, quién lava los platos, quien recoge los desperdicios, quién reparte el jugo, etc.</p> <p>Bien chicas a preparar y cumplir porque todas nos necesitamos y lo haremos bien.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>Las docentes asumen cada una su rol, preparan su parrillada y cumplen acciones de cooperación unas a otras, la disfrutan en compañerismo, amistad y armonía.</p> <p>La directora pregunta han tenido dificultad, si alguna de ellas respondiera que sí, preguntamos de que manera la solucionaron. Será importante la cooperación entre colegas, creen que podemos superar las discrepancias entre nosotros, Uds. se molestan cuando la directora se parcializa con un grupo de docentes, a que le llaman Uds. Parcializarse?, Se mejoró las discrepancias al preparar la parrillada, la directora eligió servir la parrillada, pregunto: Tuve preferencia al servir un abundante plato y otro no?, o darle primero a la maestra que más me</p>	<p>Parrilla</p> <p>Carne</p> <p>Cuchillo</p> <p>Condimentos</p> <p>Carbón</p> <p>Fósforos</p> <p>Baldes</p> <p>Bolsas</p> <p>Platos</p> <p>Etc.</p>	<p><b>Todas las trabajadoras</b></p>

	<p>simpatiza y las deje esperando un rato al resto?, en que estoy fallando como Directora, me lo pueden decir?, Uds. Sienten que son cooperativas conmigo queridas amigas, que les falta a Uds. Así sucesivamente hasta llegar a entender que la cooperación es reciproca con el órgano Directivo y docente.</p> <p>Hagamos un compromiso de apoyarnos, cooperar, limar asperezas y solucionar nuestras discrepancias.</p> <p>Cierre:</p> <p>¿Que aprendimos? ¿Cómo nos hemos sentido?, ¿De qué manera hemos trabajado? Firmamos y cumplimos los compromisos.</p>		
--	---	--	--



## Desarrollo del Taller N° 06

Nombre de la actividad: “Yo  a mi colegio”

### 1. Objetivos:

- Identificarse con su Institución Educativa
- Realizar acciones que favorezcan a su Institución

2. Duración: 3 meses

### 3. Cuadro de Competencia y Capacidades:

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
Identidad y Convivencia democrática	✓ Participa en acciones de identidad para su Institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Participo en campañas de limpieza.</li> <li>✓ Elaboro slogan que favorezcan la organización de la Institución.</li> <li>✓ Organizo y participo con las actividades de Aniversario</li> </ul>

### Secuencia de la Actividad:

Fecha	Actividades y estrategias	Recursos	Responsables
	<p><b>INICIO</b></p> <p>La directora hace una dinámica y le dice a sus maestras, aquí hay un cofre donde encontrarán algo hermoso, que lo aman, lo protegen, y que siempre quieren verlo bien porque es un tesoro que se debe de cuidar.</p> <p>Las condiciones para este juego es que nadie puede opinar hasta que todos vean el TESORO</p> <p>Todas las maestras atentas para observar es tesoro: La primera maestra abre el cofre lo mira y se sonríe, la segunda también se sonríe y así sucesivamente, cuando finaliza la dinámica, comentan que les ha causado admiración, que el tesoro era cada uno de ellas, que deben de verse bonitas, agradables, otra maestra comento que sonrió poco porque se vio poco agradable , le faltaba peinarme mejor, otra maestra opino, que era el reflejo de su estado de ánimo lo que reflejaba en el espejo, etc.</p> <p>La directora propone hacer una dinámica con el espejo imaginario y empezar amar a su colegio para que refleje cosas buenas y lindas ante los ojos de cualquier persona ajena a la Institución.</p> <p><b>DESARROLLO</b></p> <p>Las maestras inician haciendo un listado de las posibles cosas que le pueda faltar a su colegio Ej. Tachos de basura, slogan de cuidar el gras, slogan de atención a los padres de Familia, talvez una campaña de limpieza, etc., También escribieron actividades que podrían integrar a los niños y padres de familia en el Aniversario de la Institución. Planificaron Tiempos y responsables. Firmaron Compromisos y evaluaron resultados.</p> <p><b>CIERRE:</b></p> <p>¿Que aprendimos? ¿Cómo nos hemos sentido?, ¿De qué manera hemos trabajado? Firmamos y cumplimos los compromisos.</p>	<p><b>Espejo</b></p> <p><b>Pizarra</b></p> <p><b>Papelote</b></p> <p><b>plumones</b></p>	<p><b>Todas las trabajadoras</b></p>

Nombre de la actividad: ¿Nos Comunicamos?

**1. Objetivos:**

- Comunicarse de manera clara para entendernos mejor entre padres profesores y estudiantes.

**2. Duración:** 3 meses

**3. Cuadro de Competencia y Capacidades:**

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
Identidad y Convivencia democrática	✓ Participa en acciones donde haya Comunicación fluida y clara.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dialogar en las reuniones colegiadas que problema esta pasando en sus aulas y como le damos solución..</li> <li>✓ La Directora comunica de manera clara las acciones a cumplir en el cuadro de responsabilidades de todo el año.</li> <li>✓ Estrategias para una buena comunicación con los padres de familia.</li> </ul>

**Secuencia de la Actividad:**

Fecha	Actividades y estrategias	Recursos	Responsables
	<p><b>INICIO</b>  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=KJZOV81TkCQ">https://www.youtube.com/watch?v=KJZOV81TkCQ</a>                      Reflexionemos sobre el vídeo, que quería comunicar la maestra, a veces podemos estar hablando y no nos entienden y no pueden interpretar lo que decimos , muchas veces nos sentimos solos, a veces nuestra opinión no cuenta, ha pasado eso en nuestra Institución?, se han sentido olvidadas?, nos hemos comunicado correctamente entre nosotras?, nos comunicamos correctamente con padres y estudiantes?                      Hoy realizaremos el taller para observar si verdaderamente ¿Nos Comunicamos?</p> <p><b>DESARROLLO:</b>                      Plantearemos tener una vez al mes una reunión colegiada donde contaremos nuestras experiencias positivas y negativas y entre nosotras mismas tratar de solucionar los problemas de cada uno, exponiendo con confianza, lo que nos pasa.                      Cada reunión la directora comunicara de manera clara las actividades del siguiente mes y las responsabilidades de cada uno.                      Mejoraremos las estrategias para comunicarnos de manera clara con los padres de familia y estudiantes.</p> <p><b>CIERRE:</b>                      ¿Que aprendimos? ¿Cómo nos hemos sentido?, ¿De qué manera hemos trabajado? Firmamos y cumplimos los compromisos.</p>	<p><b>Papelote plunones</b></p>	<p><b>Todas las trabajadoras</b></p>

## Evidencias: Taller de sensibilización





## Autorización para el desarrollo de la tesis



I.E.I. N° 002 "Maravillas de Jesús"

R.M. N° 1641-25-5-1943



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

La Directora de la I.E.I. N° 002 Cuna – Jardín "Maravillas de Jesús", expide lo siguiente:

### AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la Lic. en Derecho: **Helita Alicia Bravo Serrano** maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

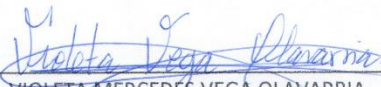
**AUTORIZAR**, a la Lic. en Derecho

**Helita Alicia, Bravo Serrano**

Aplicar el Proyecto de tesis titulado: "**Talleres de Interaprendizaje para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa 002 - Chiclayo**"

Chiclayo, 05 de Julio del 2018.



  
VIOLETA MERCEDES VEGA OLAVARRIA  
Directora (e) de la I.E.I. N° 002 "MJ"