



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Plan de identidad institucional para clima organizacional en una  
institución educativa privada - Bagua Grande**

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

**AUTORA:**

Cerdán Abanto, María Noemí (ORCID: 0000-0002-4007-021X)

**ASESOR:**

Dr. Castro Balcázar, Rolando Mario (ORCID: 0000-0002-8622-2135)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la calidad del servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Esta tesis la dedico principalmente a mi Redentor, por darme la vida, y esperanza para continuar forjándome como profesional y la fortaleza para seguir adelante.

A mi madre que desde el cielo me bendice y guía mi camino para continuar creciendo profesionalmente; y a mi padre por su cariño, compañía e impulso para conseguir las metas trazadas en esta etapa importante de mi vida.

A mi amada hija por su amor, comprensión y apoyo; así mismo por ser la que siempre me motiva a continuar a pesar de las adversidades.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por ser una institución de puertas abiertas que brinda oportunidades para continuar formándose profesionalmente en nuestra patria.

Al personal que labora en la Institución que brindaron apoyo para realizar la presente investigación y que continúan laborando a pesar de las dificultades y carencias propias del sistema.

A los maestros de la universidad que compartieron sus experiencias en mi formación profesional. Así como al asesor de investigación Dr. Rolando Mario Castro Balcazar, y a los colegas compañeros que formaron parte de esta meta.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1.Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2.Variables y operacionalización .....	12
3.3.Población, muestra y muestreo .....	14
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5.Procedimientos .....	15
3.6.Métodos de análisis de datos .....	15
3.7.Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN .....	22
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
VIII. PROPUESTA .....	30
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS	

## **Índice de tablas**

Tabla 1: Niveles de la Variable Clima Organizacional y sus Dimensiones .....	17
Tabla 2: Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Motivación.....	18
Tabla 3: Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Identidad y Pertenencia .....	20
Tabla 4: Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Relaciones Interpersonales ..	21

## **Índice de figuras**

Figura 1: Síntesis gráfica de la propuesta .....	35
--	----

## Resumen

El objetivo de esta investigación fue proponer un plan de Identidad Institucional para mejorar el Clima Organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande. La metodología aplicada es de tipo básica propositiva con enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, transversal descriptivo simple. La población la conformaron 35 trabajadores, la muestra censal y muestreo no probabilístico por conveniencia. Para recolectar la información de la variable estudiada se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento la escala ordinal de Likert, mediante un cuestionario de 20 ítems, validado por 3 expertos y con un índice de confiabilidad alto de 0.912. Su análisis fue aplicando alfa de Cronbach y la estadística descriptiva en el software estadístico IBM SPSS v.26. Se consideraron los criterios éticos de Belmont, y para la autenticidad se usó el software anti-plagio Turnitin. Sus resultados mostraron que la variable de estudio se ubica en nivel medio bajo con el 65.7% y sólo un 34.3% en nivel alto, también se refleja en todas las dimensiones. El Clima Organizacional se representa por el conjunto de impresiones que hay en los trabajadores y con los resultados obtenidos es necesario aplicar la propuesta de un plan de identidad institucional para mejorar el clima organizacional.

**Palabras clave:** Clima organizacional, plan de identidad institucional, motivación, identidad y pertenencia, relaciones interpersonales.

## **Abstract**

The objective of this research was to propose an Institutional Identity plan to improve the Organizational Climate in a private educational institution - Bagua Grande. The applied methodology is of a basic propositional type with a quantitative approach, a non-experimental, simple descriptive cross-sectional design. The population was made up of 35 workers, the census sample and non-probabilistic convenience sampling. To collect the information of the studied variable, the survey technique was used and the Likert ordinal scale as an instrument, through a 20-item questionnaire, validated by 3 experts and with a high reliability index of 0.912. Its analysis was applied by applying Cronbach's alpha and descriptive statistics in the statistical software IBM SPSS v.26. The Belmont ethical criteria were considered, and the Turnitin anti-plagiarism software was used for authenticity. Their results showed that the study variable is located at a medium-low level with 65.7% and only 34.3% at a high level, it is also reflected in all dimensions. The Organizational Climate is represented by the set of impressions that there are in the workers and with the results obtained it is necessary to apply the proposal of an institutional identity plan to improve the organizational climate.

**Keywords:** Organizational climate, institutional identity plan, motivation, identity and belonging, interpersonal relations.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Para obtener una educación de calidad, según la UNICEF (2021), es necesario cumplir con distintos requisitos, que parten de un ambiente amigable, seguro y favorable, en el cual los docentes puedan desenvolverse de manera eficaz, motivados profesionalmente en ayudar a los educandos a explotar todas sus capacidades en su proceso de aprendizaje; por ello, el clima laboral depende mucho de los integrantes de una organización, como en el caso de los centros educativos, que inicia por la participación directiva, seguida por la de los docentes, auxiliares de educación, personal administrativo y de mantenimiento, quienes tienen la responsabilidad de contribuir colectivamente para cumplir con los objetivos estratégicos institucionales; siendo necesario contar con un nivel adecuado de compromiso y pertenencia, que con un buen proceso comunicativo logre dar de manera integral, una educación de excelencia a los educandos (De Miranda et al, 2021).

Estudios realizados en España, sostienen que el Clima Organizacional, en adelante CO, es la base para todo sistema educativo, su mantenimiento consolida la dinámica laboral; sin embargo, los docentes en su estudio expresaron la presencia de factores interruptores, como, ausencia de comunicación efectiva entre compañeros, desmotivación laboral, frustración y ansiedad, que afectan directa e indirectamente a todos los involucrados en el proceso educativo (Rodríguez & Ruiz, 2019; Don et al, 2021). También Chiavenato (2011), en uno de sus muchos aportes teóricos, resaltó que el tipo de relacionamiento interno que hay en los integrantes de una institución, influye en la motivación laboral, satisfacción personal y profesional, búsqueda de calidad, productividad e identidad y pertenencia de los trabajadores con su centro laboral; Martínez y Valenzo (2020), coinciden con la afirmación anterior, agregando que estos se reflejarán en cada proceso de la planeación estratégica institucional, en el que se produce la participación activa e involucramiento en los trabajadores.

Dado los anteriores aportes se entiende que para lograr un óptimo clima laboral, es necesario impulsar la identidad institucional en cada trabajador, como lo sostiene Aguirre (2022), quien expresa que para el cumplimiento de los objetivos organizativos, es necesario un reconocimiento eficaz de todos los aspectos que sostienen a una empresa, como su visión a largo plazo, la misión estratégica



enfocada al cumplimiento de sus metas, y la práctica de valores, que logra en el trabajador responsabilidad y deber para el surgimiento y/o mantenimiento de una educación de calidad.

En el Perú, se presentó el Proyecto Educativo Nacional 2036, este revela que las diferentes instituciones educativas están presentando cambios y mejoras debido a la exigencia de tener personal capacitado y actualizado académicamente, y sobre todo con compromiso laboral para lograr las metas. Sugiere mayor involucramiento en los representantes de los centros de estudios, principales encargados de la obtención de una óptima educación, siendo necesario organizar capacitaciones periódicas, aplicación de talleres interactivos (mesa redonda, lluvia de ideas, estudio diagnóstico del logro de objetivos, entre otras), todas destinadas a la excelencia profesional que muestre interés por alcanzar la eficacia educativa (Consejo Nacional de Educación, 2020). Por su parte, Roca (2014), en su libro que busca mejorar las habilidades sociales, fundamenta que esta es una estrategia importante en cada institución, sus beneficios se dirigen a mejorar las relaciones interpersonales y la reconoce como principal fuente de bienestar, la cual frena significativamente el surgimiento de aspectos negativos como enfermedades psicosomáticas como el estrés, ansiedad y/o frustración que pueden afectar biológica y funcionalmente a los educadores.

En el Distrito de Cajaruro, en Amazonas, estudios arrojaron que la irresponsabilidad, falta de recompensas y reconocimiento, clima desagradable, escasa identificación y otros, son aspectos que perjudican la identidad y clima institucional; proponiendo para ello, el establecimiento de actividades como la ejecución de un plan estratégico de coach, monitoreo y capacitación continua orientada a la mejora de habilidades sociales, cumpliendo con fortalecimiento del clima organizacional, pero además con el desempeño de los docentes que trabajan en la institución (Suarez, 2018). Por otra parte, trabajadores de una institución educativa privada de Bagua Grande demostraron actitudes renuentes como bajo nivel de aprehensión de los valores institucionales y a las actividades extracurriculares, como escasa identidad institucional, entre otros. Frente a la realidad presentada, se planteó como problema para esta investigación, ¿en qué medida la aplicación de un plan de Identidad Institucional mejorará el clima organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande?

Este estudio se justificó teóricamente, ya que sus resultados obtenidos proporcionan información relevante para otras investigaciones futuras, porque es importante descubrir el nivel de clima organizacional en las instituciones educativas, aspecto de gran impacto social, pues su mala administración traería consecuencias negativas en todos sus representantes, como por ejemplo sentimientos de rechazo en su ambiente laboral, hecho que afecta de manera general a los aspectos funcionales y organizativos del centro educativo, y particularmente a los trabajadores, sobre todo en su pertenencia, identidad y/o compromiso, no teniendo motivación para la ejecución de sus obligaciones ocupacionales (Rodríguez & Ruiz, 2019), es así que se realizó un diagnóstico científico en una institución educativa explícita, para luego promover estrategias resolutivas con un plan de acción dirigido al fortalecimiento de la Identidad Institucional.

De igual forma, con los resultados obtenidos y posteriormente analizados en esta investigación, se espera contribuir a la sociedad educacional con información válida y confiable que impulse a futuras investigaciones a seguir la línea de este estudio, dándole mayor profundidad desde otros alcances; metodológicamente se desarrolló una investigación de tipo básica propositiva con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental descriptivo, con una muestra de 35 trabajadores (directivo, docentes, auxiliares de educación, personal administrativo); con respecto a la justificación práctica, el plan de identidad institucional ayudará a mejorar el CO.

El objetivo general fue: Proponer un plan de Identidad Institucional para mejorar el Clima Organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande; y los objetivos específicos: Diagnosticar el nivel del Clima Organizacional, identificar los indicadores de nivel bajo medio de cada dimensión del CO, diseñar un plan de identidad institucional para mejorar el Clima Organizacional y validar la propuesta según el criterio de juicio de expertos. De igual forma, se planteó como hipótesis: **Hi:** La propuesta de un plan de Identidad Institucional mejorará el Clima Organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande. **Ho:** La propuesta de un plan de Identidad Institucional no mejorará el Clima Organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande.

## II. MARCO TEÓRICO

Estudios del ámbito internacional, como el de Alshehri y Sultan (2021), en su estudio estadístico correlacional, determinó que el nivel de clima organizacional según lo indicado por los educadores fue medio, cuya media aritmética resultó ser 3.37, con una desviación estándar de 1,14; concluyen que son necesarios métodos estratégicos que motiven y aliente constantemente a los docentes, creando involucramiento para la libre toma de decisiones, sintiendo apoyo constante para la mejora del clima organizacional. Otra realidad demostró Berberoglu (2018), a través de su encuesta autoadministrada, al evaluar la percepción de sus colaboradores sobre la relación entre el CO con el compromiso y desempeño en sus funciones, demostraron una relación positiva en ambas relaciones, cuyo nivel de fortaleza fue moderado de 0.452 y alto de 0.671 respectivamente; por ende existe una relación lineal entre las variables, siendo necesario la creación de ambientes de confianza que fortalezcan el vínculo laboral.

En la universidad de la Habana se realizó un análisis a partir de documentos publicados por la revista especializada Scielo, tomando en cuenta la relación del clima laboral con los avances de la institución; llegaron a la conclusión que en el interior de una organización, las relaciones interpersonales son elementos para tomar en cuenta en los procesos organizativos de la gestión y que el factor identidad, entendida como el sentido de pertenencia, adquiere relevancia e influye poderosamente en la sostenibilidad de un clima favorable, posibilitando su desarrollo en relación con el servicio que brinda y a la misión que ha impuesto (Iglesias & Torres, 2018).

Por otra parte, en la Universidad de Cartagena, se estudió de manera descriptiva y analítica el desarrollo de una empresa colombiana, tomando en cuenta algunos aspectos como motivación, nivel de relacionamiento y empoderamiento de sus colaboradores; abocándose en el tema de las relaciones internas, tratando de entender aspectos como la identidad con la institución y que para ello es necesario la buena toma de decisiones para el progreso de la organización, debiendo ser fortalecida a partir de la incidencia en temas de empoderamiento del personal, ya que el tema motivacional y de comunicación incide de manera gravitacional en la identificación con la organización, teniendo a la vista el objetivo del fortalecimiento de la institución (Cardona et al, 2018).

En Colombia, Córdoba, se presentó una propuesta de plan para el mejoramiento del CO en una institución educativa dirigida a mejorar la calidad de vida laboral y motivacional en sus investigados, para ello los investigadores vieron conveniente diagnosticar el CO a través de seis dimensiones, donde el trabajo en equipo obtuvo un nivel alto para el 97% de miembros de su lugar de ejecución; en comunicación la percepción obtenida fue positiva para el 97%; en igualdad se mostró un buen clima laboral cuyo porcentaje fue elevado para el 91%; la condición física indicó que las herramienta de trabajo son adecuadas cuya aceptación fue de 91%; en liderazgo se resaltó la promoción de actitudes positivas y exigencias con un grado de 95% seguido de indicadores de relaciones agradables, fortalecimiento de confianza y capacitación con 91%; y finalmente la motivación tuvo una percepción positiva relacionando que el cumplimiento de los objetivos se producía por la presencia de buenas actitudes y una adecuada orientación por parte de los directivos (Doria et al, 2021).

Mientras que Arias y Wong (2021), al estudiar el relacionamiento interno y su incidencia en el ambiente en el que se vive en una institución educativa; los resultados obtenidos permitieron concluir preliminarmente que la mayoría de los educadores solo reflejan un nivel regular de motivación; pudiendo inferir que una mejor motivación entre los agentes que conforman la institución podría experimentar mejores índices de desarrollo educativo y pertenencia institucional.

En el ámbito académico nacional, se puede citar a Bolivar y Palacios (2021), quien se abocó a estudiar el servicio que presta el Instituto de Educación Superior; y su relación con el ambiente interno existente dentro de este, y el nivel de compromiso de sus agentes; verificando que hubo un aceptable nivel de relacionamiento del personal general con los estudiantes y entre sus pares, que a su vez ha contribuido al progreso relativo de la institución mencionada en los últimos cinco años, logrando un posicionamiento positivo y trascendente en el ámbito educacional.

Díaz (2020), en su estudio de maestría, ejecutado en docentes de una institución educativa inicial, buscando descubrir la relación entre motivación y desempeño laboral; pudo determinar que existe una relación positiva fuerte de 0,988; así mismo de manera individual se valoró que la motivación laboral tuvo un nivel muy alto en 7 de sus trabajadores (58,3%), entonces, sugiere la planificación

de programas de fortalecimiento institucional desde la inducción de los trabajadores, fomentar un trabajo colaborativo y promover el desarrollo del liderazgo en los diferentes procesos de la organización.

Por su parte Indacochea (2019), presentó una propuesta sustentada en los valores, enfatizando en el tema de la pertenencia y la identificación con una institución educativa; este permitió revisar en qué medida los trabajadores hacen suyos los valores y normas, y cómo tiene una influencia poderosa en su entorno y, consecuentemente, en el ámbito de servicio; resolvieron diagnósticamente que son muchos los factores que afectan el ambiente laboral, partiendo de déficit de liderazgo en el directivo, seguido de poca pertenencia en los docentes; priorizando significativamente estrategias de trabajo integrador para la resolución de estos problemas.

En otro sentido expresa Andaluz (2019), de la Universidad de San Agustín, que estudio realizado en lo que respecta a la calidad del servicio que brindan los trabajadores administrativos de la UGEL de La Joya en Arequipa, estos reflejaron no sentirse suficientemente identificados con los ideales, misión, visión y compromisos institucionales; lo que reflejan en su atención al público que a su vez perciben los usuarios, donde propone que para mejorar el servicio debe fortalecerse el nivel de empoderamiento con su labor de todos los trabajadores, lo cual se reflejará en una mejora significativa del servicio que presten a los usuarios, y éstos, consecuentemente en mejores niveles de satisfacción. También, Riveros y Grimaldo (2017), es su estudio exploratorio correlacional, encontró que los docentes aspiran al desarrollo de aptitudes, valores, actitudes y conocimientos en base a identidad con su centro laboral, esto quedó visible al demostrar que hay una clasificación media de esta dimensión en un 40% de ellos.

Ochochoque (2022), con la ejecución de su estudio, encontró una relación positiva entre el CO con el desempeño docente en dos instituciones educativas; en sus dimensiones descubrió que la identidad tuvo valores positivos para ambos centros educativos, siendo 78,9% y 75% los porcentajes encontrados; de igual manera, en cuanto a su dimensión relaciones interpersonales sus resultados fueron positivos con 71,1% y 70,8%; concluyendo que la identidad es un punto de gran importancia, para la concepción de la pertenencia institucional, y la relaciones interpersonales, cuando se conservan con positividad genera confianza y

compromiso con las actividades planteadas como institución.

Las relaciones interpersonales bajo la vista investigativa de Pastrana (2017), desde un enfoque cuantitativo, mostró que 78,49% de sus investigados consideran que para obtener resultados positivos en los objetivos institucionales es necesario marcarse un nivel de respeto y un espacio de confianza que promueva un ambiente cálido y cordial, que finalmente generará que el trabajo en equipo sea coordinado tanto entre docentes como directivos, por ende habrá mayor productividad laboral y satisfacción por el trabajo realizado.

En el ámbito regional, Delgado (2019), con el asesoramiento de la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, estudió el Clima Organizacional en relación con la satisfacción de los docentes de la mencionada casa de estudios, utilizando instrumentos de medición debidamente validados como cuestionarios y guía de entrevistas; logró establecer que, el nivel de satisfacción de los docentes influye de manera directa en el clima laboral que se tiene al interior de la institución de estudios superiores y esta realidad podría corresponder también a otras similares en el ámbito regional.

En Bagua Grande, Amazonas, Cueva (2019), al estudiar el impacto de la actitud de los docentes en el centro de ejecución de su estudio, pudo determinar que existía un nivel negativo, relacionado con la mala relación entre docentes y directivo, secundada por injustos y malos tratos, indiferencia, rechazo, insuficientes recompensas, y débiles habilidades comunicativas; repercutiendo en el cumplimiento de las metas institucionales; para ello, propone la aplicación de un plan dirigido a mejorar la calidad educativa en base a la satisfacción e identidad de los educadores que será observado finalmente con una buena cultura organizacional.

Buscando definir las bases conceptuales de este estudio, partimos por el clima organizacional, que se condiciona por las características presentes en el entorno de trabajo en el que se encuentran los integrantes de una organización, y que representa un elemento de vital importancia para la obtención de resultados óptimos y de calidad en la producción de la empresa (Forehand & Von Haller, 1964), al relacionarla con organizaciones de tipo educativo se reconoce que son escenarios por excelencia donde confluyen las más trascendentes experiencias de aprendizaje, cuyo fin es velar por la óptima gestión de las relaciones internas de

cada organización (Carzo, 2020). Además, se reconocen como beneficios de su adecuada aplicación, la satisfacción laboral, aumento en el compromiso institucional, y disminución en los sentimientos negativos (Ziqing et al, 2022; Rozman & Strukelj, 2021).

De igual manera, el rol del CO es imprescindible para la obtención de la satisfacción de los trabajadores, sus beneficios se orientan a la solución efectiva de problemas, mejores procesos comunicativos y eficiencia laboral; también está dado por la percepción que tiene el colectivo laboral respecto de una organización; esta se construye en la medida en que cada agente que lo integra interioriza las características que competen dentro de la organización y los hace suyos, de forma tal que pueda presentarlos, defenderlos, promoverlos, etcétera (Otrebski, 2022; Uribe, 2014). Siendo así que el éxito de toda institución debe guardar relación con el empoderamiento del personal, dirigido a la obtención de atención de calidad, sobre todo si se en instituciones educativas donde los máximos beneficiarios son los niños quienes que son el futuro de la sociedad (Khan et al, 2015; Hutagalung, 2020).

Múltiples son las teorías que sostienen y respaldan el CO, uno de sus representantes destacados fue Rensis Likert (1968), quien presentó un enfoque teórico dirigido al estudio del comportamiento laboral, específicamente a la actitud de los trabajadores y directivos, y a las condiciones ambientales en los que se produce el proceso de trabajo, que van desde el físico, logístico, salarial, motivacional, estructura organizacional, entre otros; los cuales influyen directa e indirectamente en el CO; entonces esto da a entender que si lo antes mencionado se define y planifica estratégicamente traerá consigo eficacia y eficiencia en la organización (Hussein et al, 2020). Por lo tanto, si una institución educativa mediante sus directivos lleva a cabo lo explicado por Likert, tendrá optimización en sus resultados educacionales y organizacionales, por la existencia de satisfacción en los educadores respecto al clima laboral.

Así mismo, Likert categoriza en variables causales, entre ellas: la misión, visión, valores, normas, sentido de pertenencia y la estructura organizacional que son los pilares en el clima de una organización; las intermedias miden el estado interior de una institución y se refleja con la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones y finales que surgen de las dos anteriores y están dirigidas a

establecer los resultados logrados en la entidad como: productividad, pérdida y ganancia. Todas en conjunto son parte de un proceso ordenado que inicia con el sentido u orientación de la organización, su evolución, y cumplimiento de sus metas, luego continúa la evaluación del estado interno de la empresa mediante la motivación, comunicación, capacidad de respuesta, y rendimiento de los miembros que forman la institución; y finalmente con la valoración de los resultados al poner en práctica los aspectos anteriores, los que se verán reflejados por ganancias, pérdidas o productividad (Vargas, 2021; Peña, 2017).

Lo antes explicado permite reconocer que las instituciones educativas como empresa deben cumplir con las variables del CO de manera más profunda, iniciando con un análisis objetivo del clima organizacional y luego en base a los resultados, trabajarlos con la aplicación de un plan de identidad institucional (Myung, 2018; Paredes, 2017).

El clima organizacional para mantener estándares de calidad en sus resultados organizacionales debe considerar ciertas dimensiones como son la motivación, identidad y pertenencia, y relaciones interpersonales. La motivación se define como el estado emocional del ser humano y los factores que intervienen en este comportamiento, así mismo, está condicionado por el grado de satisfacción que sienta en los distintos ámbitos en los que se relaciona como es el área laboral, esto se verá reflejado por el compromiso, responsabilidad, y preocupación por la obtención de calidad en sus actividades (Uribe, 2014).

De la misma manera, la identidad, que es el sello distintivo de la persona que debe estar caracterizada por el conjunto de valores que hacen de la persona alguien confiable dentro del campo organizacional, es de gran importancia porque se vincula o relaciona significativamente con la pertenencia institucional, es decir que es el sentir de formar parte en los planes de su empresa, donde sus ideas y aportes son consideradas por sus líderes y reciben reconocimiento por cada logro a favor de su centro de labores (Carrero, 2019; Boyatzis & Rochford, 2020).

Las relaciones interpersonales se construyen mediante las interacciones entre 2 o más personas en los distintos contextos donde se desenvuelven, es decir que es la capacidad de conseguir los objetivos mediante trabajo conjunto que incluya ciertas características como claridad comunicativa, respeto, consideración, empatía y tolerancia, todos estos puntos son impulsores de un clima laboral



saludable, en el que haya satisfacción grupal (Ramírez & Tesén, 2022; Ayundhasurya & Kurniawan, 2017; Moreno & Perez, 2018).

Teniendo como base el conocimiento del clima organizacional y su importancia para el logro de los objetivos y desarrollo de las organizaciones, esta investigación mediante una previo diagnóstico de la realidad actual, busca trabajar y proponer un plan en base a una de su dimensiones como es la identidad institucional, que para Giménez (2017), es un concepto unido indeliblemente de las ciencias sociológica, antropológica y educativa; además se refiere al sello distintivo y único que representa a las personas pertenecientes a una organización. En el campo educativo, se sustenta en la identidad cultural de los educadores en su institución de labores, quienes se apropian de la visión, misión, y valores que competen a su institución y que se ve reflejado en la identificación de sus retos y programas (Uribe, 2014; Rodríguez F., 2018).

La identidad institucional busca la integración efectiva de los trabajadores, engloba distintos antecedentes teóricos como, la Teoría de Identidad Social dada por Tajfel y Jhon Turner (1979), mencionada en el libro de Garrido y Álvaro (2007), que dice, que las personas construyen gradualmente su identidad personal y social, mediante su autoconcepto, sentido de pertenencia, integración y conductas; y cuando todos estos puntos se expresan al exterior, se realiza en distintas formas, desde cómo se interrelaciona con quienes tienen sus mismos estereotipos, reconocimiento de su lugar social que reafirma su autoestima y comportamiento grupal. Igualmente, con la comparación, donde las personas buscan relacionarse con personas son su mismo estatus social, a través de la distinción social la cual, si tiene positividad, motiva a los individuos, produciendo mayor colaboración, compromiso, esfuerzo y percepción adecuada de los mensajes compartidos en grupo (De Miranda et al, 2021).

Es así que la identidad institucional concepto que forma parte del problema de investigación de este estudio, está orientado al desempeño laboral de los trabajadores, representado por un entendimiento común y compartido, donde los miembros de la organización sienten, perciben y piensan de manera reflexiva para dar respuesta a dos interrogantes ¿quiénes somos como organización?, y ¿por qué existimos dentro de esta?, interrogantes que valoran el nivel de compromiso con su centro de trabajo y cuan eficaz será su desenvolvimiento en pro de una atención de

calidad laboral (Pujol & Foutel, 2018; Schwartz et al, 2020).

También se ha podido investigar que el CO depende en gran medida del nivel de identidad de sus agentes lo cual produce como consecuencia natural un sentido de pertenencia que los lleva a asumir un compromiso permanente con sus valores y retos y programas institucionales (Hernández D., 2016); sin embargo la institución educativa privada - Bagua Grande, que es el objeto de estudio, no cuenta con un plan sistemático de fortalecimiento de la identidad por parte de sus trabajadores en las diferentes áreas.

Frente a este vacío epistémico de carácter teórica y práctica, surgió la iniciativa investigativa que consiste en proponer a la institución un plan de fortalecimiento de la identidad institucional para la mejora del clima organizacional, el mismo que debidamente elaborado y validado por expertos, quede como un documento normativo, transversal e instrumento práctico, cuya aplicación podría repercutir favorable y significativamente en la mejor del clima que se advierte en este momento, no es el más adecuado.

### III. METODOLOGÍA

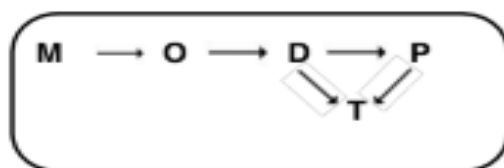
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación, tuvo un enfoque cuantitativo, pues los datos se analizaron y verificaron de manera precisa por cuanto las conclusiones a las que se arribaron se procesaron estadísticamente, dando valores numéricos y porcentuales. Por su naturaleza, fue de tipo básica propositiva, fundamentada en las falencias existentes respecto al clima organizacional de una institución educativa privada, que una vez analizadas, permitió la construcción de una propuesta de plan de identidad institucional (Tantaleán, 2016).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Su diseño fue no experimental, transversal descriptivo simple, mediante la aplicación de un instrumento de recojo de información, con el que se describió objetiva y analíticamente el fenómeno de estudio a investigar, cuya aplicación se dio durante una ocasión concreta; no habiendo manipulación alguna sobre las variables de estudio, sino al contrario con su descubrimiento natural se propondrá un plan de trabajo (Hernández & Mendoza, 2018). El diseño no experimental simple tiene el siguiente esquema:



Donde:

M – Muestra conformada por el total del personal que labora en la IE.

O – Observación del clima organizacional.

D – Diagnóstico

P – Propuesta de plan Identidad institucional.

T – Teorías que fundamentan la propuesta.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable independiente: Identidad institucional

- **Definición conceptual**

Se orienta al desempeño laboral de los educadores, representado por un entendimiento común y compartido, donde los miembros tienen un nivel de compromiso con su centro de trabajo que será revelado con su

desenvolvimiento en pro de una atención de calidad educativa (Pujol & Foutel, 2018).

- **Definición operacional**

El Plan de Identidad institucional involucra un conjunto de actividades basadas en el trabajo entre pares, trabajo colaborativo, para ser desarrolladas con el personal docente a fin de fortalecer la identidad con la institución.

- **Indicadores**

**Dimensión Fundamentación teórica:** Bases científicas teóricas sobre la visión institucional, respaldo teórico sobre la misión institucional, y fundamentación de la axiología institucional.

**Dimensión Diagnóstico científico:** Estado real del compromiso presente en todos los agentes educativos con la visión institucional, con la misión institucional, y con la axiología institucional.

**Dimensión Planeación estratégica:** Taller sobre visión y misión institucional, taller sobre axiología institucional, y taller de compromiso institucional

- **Escala de medición**

Ficha de seguimiento y acompañamiento

**Variable dependiente: Clima organizacional**

- **Definición conceptual**

Ambiente originado por las emociones de los integrantes de una institución, el cual está relacionado con factores como: La organización, comunicación, productividad, motivación, identidad y percepción de los miembros (Daza et al, 2021)

- **Definición operacional**

Respuesta que se espera alcanzar entre los agentes educativos de la institución objeto de estudio, debiendo ser verificado mediante la aplicación de un instrumento de medición, consistente en 20 ítems.

- **Indicadores**

**Dimensión Motivación:** Productividad laboral, valoración del ambiente, y confianza y confort

**Dimensión Identidad y pertenencia:** Identidad, y pertenencia

**Dimensión Relaciones interpersonales:** Habilidades sociales

- **Escala de medición**

Escala ordinal tipo Likert denominada “Escala para medir el clima organizacional”, que consta de 20 ítems

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población se conformó por 35 trabajadores de una institución educativa privada de Bagua Grande, integrada por 01 directivo, 28 docentes, 05 auxiliares de educación y 01 personal administrativo.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra fue censal, incluyéndose a toda la población de estudio.

#### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo no probabilístico por conveniencia, porque se seleccionaron a los investigados en base a las características del presente estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para el recojo de los datos que permitió el diagnóstico científico del estado real del clima organizacional se utilizó un cuestionario tipo Likert diseñado por la investigadora, cuya ejecución se llevó a cabo mediante la encuesta a los trabajadores de una institución educativa privada de Bagua Grande.

El instrumento denominado “Escala para medir el clima organizacional”, consta de 20 reactivos orientados al diagnóstico del clima organizacional, cuenta con 3 dimensiones que son: dimensión motivación con 9 cuestiones; dimensión identidad y pertenencia con 8 cuestiones; y dimensión relaciones interpersonales con 3 cuestiones; que se clasificaron como alto, medio y bajo.

Para darle rigor científico a este instrumento, fue sometido a validez de contenido mediante la evaluación de juicio de 3 expertos: Magister en Investigación y Docencia Universitaria, magister en Psicología Educativa y magister en Administración de la Educación (Anexo 4) quienes realizaron sus observaciones y recomendaciones para darle mayor solidez; así mismo, se descubrió la confiabilidad en la muestra piloto mediante el software estadístico IBM SPSS v.26.0, aplicándolo a los 20 ítem, que resultó tener un indicador de nivel Alto según alfa de Cronbach de 0.912, resultado que se obtuvo también en la muestra

poblacional, confirmando que dicho instrumento es altamente confiable (Anexo 5).

### **3.5. Procedimientos**

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se llevó a cabo un proceso ordenado, que inició con búsqueda de literatura respecto a la problemática, dirigido y orientado por un asesor metodológico; posterior a ello, teniendo ya definido los pormenores se realizó la presentación oficial al Comité de Ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes emitieron su aprobación, y a través de una carta formal, se solicitó los permisos correspondientes al director de una institución educativa privada - Bagua Grande.

Con la autorización otorgada formalmente y teniendo todos los permisos en regla, se organizó los horarios y tiempos disponibles de cada uno de los 35 investigados para llevar a cabo el llenado del instrumento, cuyo tiempo estimado de contestación fue de 15 minutos, finalmente ya con los datos recolectados, se procedió a sistematizar la información a través de tablas estadística de frecuencia y porcentaje en los niveles medio, bajo y alto, para su análisis e interpretación, la que se utiliza conjuntamente con los antecedentes y fundamentos teóricos para construir la discusión y proponer un plan de trabajo basado en la identidad institucional en búsqueda de mejorar el clima organizacional.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Con la información y datos recolectados, estos fueron procesados en hojas Excel del Software Microsoft 365, en el cual se codificó y ordenó cada respuesta; luego mediante estadística descriptiva en el software informático diseñado para Windows, el Statistical Package for the Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) (SPSS) se obtuvo frecuencias absolutas y porcentajes, los cuales finalmente se presentaron en tablas simples con su respectiva interpretación, y las que a su vez permitieron ubicar específicamente los niveles de Clima Organizacional, además de los nivel medio bajo en los indicadores, que culminó con la propuesta concreta de estrategias de trabajo presentadas en el plan de Identidad Institucional.

### **3.7. Aspectos éticos**

Al ser esta investigación un estudio realizado con seres humanos en este caso docentes de una institución educativa privada fue necesario considerar criterios éticos, tomando para ello, los expuesto en el Informe Belmont (1976), como el respeto a las personas, dándoles un trato autónomo y respetando su aceptación voluntaria de participación en el estudio; luego se buscó la beneficencia, evitando exponerlos a cualquier daño sino al contrario brindar y maximizar los beneficios para los investigados; finalmente fueron tratados de manera justa y equitativa sin hacer distinción alguna en los trabajadores (Office for Human Research Protections, 2018). Para fines de autenticidad, este estudio fue analizado por software anti-plagio Turnitin, que debe mantener en un valor inferior al 25%.

#### IV. RESULTADOS

Este capítulo muestra de manera estadística, la descripción del nivel del Clima Organizacional y de sus dimensiones.

##### Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel del Clima Organizacional en una institución educativa privada.

**Tabla 1**

*Niveles de la Variable Clima Organizacional y sus Dimensiones*

Nivel	Variable		Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	9	25,7	7	20,0	13	37,1	6	17,1
Medio	14	40,0	11	31,4	8	22,9	14	40,0
Alto	12	34,3	17	48,6	14	40,0	15	42,9
Total	35	100,0	35	100,0	35	100,0	35	100,0

Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas (2022)

##### Análisis e Interpretación

La valoración de la variable de estudio presentada en la Tabla 1, permitió determinar que el 34,3% de investigados el nivel de clima organizacional fue alto, en cambio el 65,7% se encuentra en el nivel medio bajo, indicando problema en citada variable. Así mismo, detalla los niveles de sus 3 dimensiones que engloban a la variable, en la Dimensión 1: Motivación, se obtuvo que 48,6% de los encuestados la ubica en un nivel alto, sin embargo, el 51,4% lo cataloga con un nivel medio bajo; la Dimensión 2: Identidad y Pertenencia, demostró que 40,0% de los investigados la clasifican en un nivel alto, pero 60,0% la considera en un nivel medio bajo. Finalmente, la Dimensión 3: Relaciones interpersonales, fue clasificada en un nivel alto por parte del 42,9% de encuestados, por el contrario, 57,1% la ubica en el nivel medio bajo. Posteriormente, identificaremos los problemas específicos ubicados en el nivel medio bajo de cada dimensión para diseñar la propuesta según objetivo específico 2 y 3.



## Objetivo específico 2

Identificar los indicadores de nivel bajo medio de cada dimensión de la variable Clima Organizacional, mediante la cual se propondrá un plan de mejora.

**Tabla 2**

*Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Motivación*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 1	0	0,0	0	0,0	5	14,3	5	14,3	25	71,4	35	100,0
Pregunta 2	0	0,0	1	2,9	3	8,6	9	25,7	22	62,9	35	100,0
Pregunta 3	0	0,0	0	0,0	8	22,9	5	14,3	22	62,9	35	100,0
Pregunta 4	1	2,9	1	2,9	7	20,0	13	37,1	13	37,1	35	100,0
Pregunta 5	2	5,7	0	0,0	8	22,9	10	28,6	15	42,9	35	100,0
Pregunta 6	0	0,0	0	0,0	10	28,6	11	31,4	14	40,0	35	100,0
Pregunta 7	0	0,0	3	8,6	6	17,1	12	34,3	14	40,0	35	100,0
Pregunta 8	0	0,0	4	11,4	9	25,7	9	25,7	13	37,1	35	100,0
Pregunta 9	4	11,4	4	11,4	12	34,3	7	20,0	8	22,9	35	100,0

Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas (2022)

## Análisis e Interpretación

De acuerdo con el análisis de frecuencias por pregunta de los resultados alcanzados de la población que ha sido encuestada, la información recabada sirvió para identificar los indicadores que requieren mayor atención de la dimensión Motivación. En la tabla 1, se observó que, de 35 trabajadores encuestados, 18 de

ellos que representa el 51,4% afirmaron que esta dimensión se posiciona en el nivel medio bajo; esto muestra que la mayor parte de los trabajadores de la muestra de estudio necesita de un conjunto de procedimiento o acciones dirigidas a impulsar su motivación laboral y de ese modo revertir la situación descrita.

De igual manera se visualizó en la tabla 2, que en el indicador 1: productividad laboral, las preguntas 2 y 3; en el indicador 2: valoración del ambiente, las preguntas 4 y 6, y en indicador 3: confianza y confort, las preguntas 7, 8 y 9, es necesario establecer estrategias de intervención que permitan impulsar su desarrollo para la obtención de resultados positivos. Los puntos que pueden ser tratados, son dar un mejor reconocimiento de sus capacidades para mejorar la productividad laboral que a su vez ayude al cumplimiento de los objetivos estratégicos; donde además haya un sentir de un ambiente laboral saludable, en el que se considere sus acciones de participación activa y libertad para emitir sus opiniones.

**Tabla 3***Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Identidad y Pertenencia*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 10	0	0,0	2	5,7	13	37,1	11	31,4	9	25,7	35	100,0
Pregunta 11	0	0,0	0	0,0	4	11,4	12	34,3	19	54,3	35	100,0
Pregunta 12	0	0,0	0	0,0	8	22,9	14	40,0	13	37,1	35	100,0
Pregunta 13	0	0,0	0	0,0	6	17,1	13	37,1	16	45,7	35	100,0
Pregunta 14	1	2,9	1	2,9	2	5,7	12	34,3	19	54,3	35	100,0
Pregunta 15	0	0,0	0	0,0	3	8,6	12	34,3	20	57,1	35	100,0
Pregunta 16	0	0,0	2	5,7	8	22,9	13	37,1	12	34,3	35	100,0
Pregunta 17	0	0,0	2	5,7	4	11,4	13	37,1	16	45,7	35	100,0

Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas (2022)

**Análisis e Interpretación**

Respecto a la Dimensión Identidad y Pertenencia, en la tabla 1, se percibió que, de 35 trabajadores encuestados, para el 60,0% tuvo un nivel medio bajo el cual se representó por 21 trabajadores de una institución educativa privada de Bagua Grande. De manera individual en la tabla 3, sus indicadores demostraron que el indicador 1: identidad, en las preguntas 10, 12 y 13; y en el indicador 2: pertenencia, en las preguntas 16 y 17; son los puntos con mayor necesidad de intervención, sobre todo en aspectos del reconocimiento e involucramiento con la visión y misión institucional, pero además se consiga el involucramiento satisfactorio y buen desenvolvimiento de los trabajadores para obtener una educación de calidad.

**Tabla 4***Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Relaciones Interpersonales*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 18	1	2,9	4	11,4	14	40,0	8	22,9	8	22,9	35	100,0
Pregunta 19	1	2,9	2	5,7	13	37,1	11	31,4	8	22,9	35	100,0
Pregunta 20	6	17,12	1	2,9	10	28,6	9	25,7	9	25,7	35	100,0

Elaboración propia. Fuente: Encuestas aplicadas (2022)

**Análisis e Interpretación**

En la Dimensión Relaciones Interpersonales, en la tabla 1 se observó que de 35 personas que laboran en la institución educativa privada de Bagua Grande, se obtuvo un nivel medio bajo para el 57,1% de investigados, representado por 20 trabajadores. De manera individual sus indicadores según la tabla 4, demostraron que el indicador 1: habilidades sociales, en las preguntas 18, 19 y 20; estos reactivos se relacionan a los puntos de relaciones interpersonales, siendo de importancia proponer estrategias de ayuda en cuanto a comunicación efectiva, positiva y empática, en la cual los trabajadores tengan libertad de expresión en cuanto a sus ideas y aportes para el crecimiento de su institución de labores.

## V. DISCUSIÓN

El clima organizacional es una estrategia que bien administrada a cualquier medio laboral, genera diversos beneficios en los trabajadores independientemente del área en el cumple sus funciones dentro de una organización, se reconocen como algunos de estos aportes a los niveles adecuados de satisfacción en la realización de su rol, incremento del compromiso con las metas y objetivos institucionales, y la reducción de la presión o surgimiento de sentimientos de frustración, que finalmente se verán reflejados, en el aumento de la motivación para el cumplimiento del trabajo institucional, así como mayor aprehensión con la identidad organizacional (Ziqing et al, 2022; Rozman & Strukelj, 2021).

Para la valoración del nivel del clima organizacional, se realizó una encuesta a los trabajadores de una institución educativa privada - Bagua Grande, la misma que da a conocer en sus resultados que el 65,7% de trabajadores de dicho centro de estudios, la consideró en un nivel medio bajo, por la falta de motivación, escasa asertividad en las relaciones interpersonales, pero sobre todo la poca identidad con su institución; coincidiendo con Alshehri y Sultan (2021), cuyos resultados indicaron que el 68% de los trabajadores la catalogaron con un nivel medio; explicando que esto se debería a que las prácticas y procedimientos planteados y ejecutados por los líderes organizacionales no tienen un alcance superior, viéndose reflejado en el comportamiento de los trabajadores, requiriéndose un seguimiento y evaluación firme y periódica.

Por otro lado, el estudio de Berberoglu (2018), ejecutado en Chipre del Norte en Turquía, demostraron resultados opuestos, donde el CO, tuvo un nivel alto en el 45% de investigados; los que fueron defendidos por el hecho de que los trabajadores se sienten apreciados por los representantes de su centro de labores, refirieron tener apertura verbal y no verbal para la expresión de sus inquietudes o de cualquier aporte que sea sumatorio para la productividad general.

Uno de los intereses que cualquier institución debe tener en cuenta es la satisfacción laboral de sus trabajadores, porque de este depende el grado en el que se encuentre el clima organizacional, y de su influencia en la productividad, desempeño y eficiencia de los colaboradores en cuanto al cumplimiento de los resultados esperados en una empresa, pero además afecta su lado personal, impactando en sus actitudes, percepciones, valores y en la generación de

sentimientos negativos, además de estrés o ansiedad, las que representan enfermedades del tipo psicológico mental (Otrebski, 2022; Luqman et al, 2020).

Por consiguiente, el éxito que toda organización pueda conseguir, dependerá del ambiente laboral, para ello es necesario fomentar entornos saludables, cuya meta sea el empoderamiento del personal, logrando resultados óptimos en los servicios dados a la sociedad, como en el caso de las instituciones educativas que se dirigen a la educación de calidad, donde los máximos beneficiarios son los educandos (Khan, 2019; Menor et al, 2021).

De la misma manera, el CO está compuesto por dimensiones, que constituyen características que de manera directa e indirecta influyen en el comportamiento de los miembros de una organización; al estudiar la Dimensión 1: Motivación, se valoró que el 51,4% de trabajadores la cataloga con un nivel medio bajo; estos resultados son divergentes a los de Doria et al (2021), quienes obtuvieron que 93% la consideraba positiva, pues a medida que haya respeto, trabajo en equipo, liderazgo y satisfacción, mejor será el flujo laboral. Al igual que en el estudio de Díaz (2020), donde el 58.33% de los encuestados indicaron un nivel de motivación laboral Muy alto; aspecto que se relaciona con el cumplimiento y reconocimiento de los honorarios profesionales, el clima laboral en el que se desenvuelven, los materiales y herramientas que se les facilita para un mejor manejo laboral.

Como se puede visualizar el nivel de motivación en los investigados de este estudio representa el sentir de los trabajadores sobre el medio en el que realizan sus labores, es decir que no hay suficiente fuerza para generar acciones positivas, como el alcanzar sus metas personales, generar compromiso y aumentar su desempeño; es así que este punto debe ser tratado de manera estratégica, debido a que existe una exposición inminente de obstáculos que perjudican el logro de un buen clima organizacional y por ende la institución educativa no cumplirá con los mínimos estándares de calidad requeridos para los educandos (Rodríguez F., 2018).

Haciendo un análisis más individual de la dimensión motivación, según la tabla 2, los indicadores que mayor influencia tuvieron en el nivel medio bajo fueron: el indicador productividad laboral, sobre todo en las cuestiones referidas al rendimiento que tienen y su consideración para la productividad en la institución

educativa; luego en el indicador valoración del ambiente, en cuanto al sentir que tienen sobre si el ambiente laboral propicia la participación colectiva, y también en el nivel de valoración por parte de su directivo al tener iniciativa para las actividades curriculares y extracurriculares; y en el indicador confianza y confort, respecto a la confianza sentida para la expresión de ideas libremente, apertura para brindar aportes para el logro de objetivos institucionales, y si reciben reconocimiento por el esfuerzo extra en su tiempo y trabajo.

Para esto, es necesario establecer intervenciones que permitan impulsar su desarrollo en la búsqueda de la obtención de resultados empoderados de motivación en los trabajadores, para ello, se debe dar un mejor reconocimiento de sus capacidades pudiendo aumentar la productividad laboral y ayudando al cumplimiento de los objetivos estratégicos; que permitan sentir que el ambiente laboral es saludable, que hay consideración su participación activa y libertad de emitir opiniones.

En otro sentido, la Dimensión 2: Identidad y Pertenencia, demostró que 60,0% de trabajadores de una institución educativa privada de Bagua Grande la considera en un nivel medio bajo. El estudio de Riveros y Grimaldo (2017), demostró coincidencia parcial en sus resultados, pues para el 40% de sus estudiados lo clasifica en un nivel medio. Caso contrario es lo demostrado por Ochochoque (2022), cuya identidad y pertenencia descubierta en dos instituciones educativas mostró niveles altos con un promedio de 77%, estos resultados positivos, son consecuentes a los adecuados niveles de responsabilidad y capacidades pedagógicas y comunicativas.

La identidad que todo trabajador tiene con su medio laboral, le permite encontrar el significado que tiene la continuidad y permanencia en dicho ámbito, mientras más descubra e interiorice los valores, ideales e intenciones de sus acciones, mayor será el compromiso con los objetivos propuestos; y esto será logrado cuando se sientan parte de la unidad institucional, y perciban que todos los aportes que brindan favorecen a la generación de resultados positivos de productividad y buen desempeño funcional (He & Brown, 2016).

El desarrollo de una identidad y pertenencia estable, compromete solidamente a los trabajadores, su mantenimiento depende de la renovación de la imagen insitucional cuya proyección positiva, obtendra resultados adecuados que

serán visibles para los espectadores ajenos a la organización, logrando posicionamiento y reconocimiento social (Chacaltana et al, 2021). Así mismo, existen componentes importantes que involucran a los trabajadores, como son el reconocimiento y apropiación de la misión de la organización que se dirige a la proyección corporativa y pública, que a su vez proporciona personalidad a la institución para el logro de los objetivos, diseño de estrategias, y toma de decisiones; teniendo claro la anterior, es necesario reconocer la visión, de manera concreta es el saber a donde se quiere llegar a largo plazo y en lo que se quiere convertir posteriormente, para ello debe ser formulada con coherencia y convicción, y luego socializada con todos los miembros de la organización para que se familiaricen y comprometan con el cumplimiento de las mismas (Hernández D., 2016).

De igual forma, De Miranda et.al (2021), expresan que la ausencia de una sólida identidad y pertenencia institucional, provocará consecuentemente falta de autonomía, conflictos inter grupales, y carencias estructurales y administrativas. Por lo tanto, es imprescindible que todas las organizaciones deben esforzarse para fomentar la pertenencia e identidad en sus empleados, hecho que logrará que haya sentimientos de respeto y respaldo justo en un entorno que genere inclusión y un vínculo más fuerte entre los trabajadores, contruyendo conexiones que ayuden al logro de los objetivos; la pertenencia en la actualidad supone una tendencia global para el capital humano, esto debido a los distintos cambios mundiales que son menos estables, más polarizados y más volátiles, finalmente, los beneficios se dirigen al aumento del rendimiento laboral y reducción del riesgo del surgimiento de enfermedades de distinta etiología en los miembros de las organizaciones (Schwartz et al, 2020).

Individualmente, la dimensión Identidad y Pertenencia, demostró que el indicador identidad, presenta dificultades sobre todo en los aspectos constitucionales de las instituciones educativas, como el reconocimiento de la visión y misión institucional; y respecto al indicador pertenencia, se vio que los investigados tuvieron como resultado en el nivel medio bajo, en cuanto a su participación en actividades extracurriculares como desfiles temáticos, misas, concursos folclóricos, eventos científicos, y otras, al igual que en el hecho de la consideración de su centro laboral para que tenga un desenvolvimiento profesional



en pro de una educación de calidad.

Finalmente, en la última Dimensión 3: Relaciones interpersonales, fue clasificado por el 57,1% de investigados en el nivel medio bajo. A diferencia del estudio de Pastrana (2017), que el resultado obtenido fue que un 78.49% la considera buena; al igual que el estudio de Ochochoque (2019), en los dos medios de ejecución de su investigación tuvo un porcentaje promedio de 71.0% clasificándolo como positivo.

Las relaciones interpersonales dentro de los trabajadores son la parte central de cualquier organización, es decir que el nivel de interacción que haya entre cada trabajador y sus directivos, también influirá en la calidad educativa, por eso para su efectividad son necesarias ciertas habilidades sociales como responsabilidad, respeto, empatía y comunicación; todas estas en combinación producen bienestar laboral, la que se caracteriza por la búsqueda colectiva del cumplimiento de las metas institucionales y de las reglas generales de la organización (Ayundhasurya & Kurniawan, 2017; Boyatzis & Rochford, 2020).

Agregan Moreno y Perez (2018), que las adecuadas relaciones interpersonales, pueden ser visibles en diferentes manifestaciones como el trabajo en equipo, presencia de compañerismo y ayuda mutua; todas estas favorecen a una buena cultura organizacional, cuya transmisión de información es clara, transparente, eficiente y efectiva, hay motivación e incentivación, por ende mayor estabilidad laboral.

El desempeño de los trabajadores al haber un adecuado nivel de relacionamiento con sus compañeros incrementa su calidad de vida, esto debido al ambiente armonioso y amigable que se encuentra presente que además se encuentra vinculado a la inteligencia emocional, confianza organizativa, y gestión del talento humano; sin embargo, esto podría opacarse y desequilibrarse debido a factores negativos como inadecuada comunicación, interacciones negativas, y desconfianza (Myung, 2018; Paredes, 2017; Khun-inkeeree et al, 2021)

Ultimamente, la Dimensión Relaciones Interpersonales, en su valoración por indicadores, demostró que el indicador habilidades sociales, tiene necesidades de intervención importantes, en lo que respecta a la comunicación y cordialidad laboral, el nivel de positividad de las relaciones interpersonales y luego en la libertad para la expresión libre y empática de sus emociones y sentimientos.

Entonces, tanto general como específicamente, se puede valorar que el clima organizacional tiene niveles preocupantes en su clasificación, en la que la mayoría de resultados se presentaron en niveles medios a bajos, de allí que la investigadora encuentra puntos débiles en todas las dimensiones que la caracterizan, y busca plantear estratégicamente actividades que se orienten a la motivación que tienen los trabajadores de la institución educativa privada de Bagua Grande, centro de investigación de este estudio, también a impulsar el involucramiento, identificación y pertenencia con su lugar de trabajo, así como también promover la mejora en las relaciones interpersonales entre cada miembro institucional teniendo como base la práctica de habilidades sociales.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Que, en el nivel de clima organizacional en los trabajadores de una institución educativa privada - Bagua Grande, se encuentra en un nivel medio bajo con el 65.7% demostrando que requiere la implementación de la propuesta de un plan de identidad institucional para mejorar el clima organizacional.
2. El clima organizacional, cumple características dimensionales que influyen en los trabajadores directa e indirectamente, los resultados de su evaluación en la dimensión Motivación se ubica en el nivel medio bajo con el 51.4%, por ello es necesario establecer estrategias motivacionales como conversatorios, taller de coaching y pasantías para fortalecer y mejorar el ambiente laboral y a su vez ayude a cumplir los objetivos institucionales.
3. La segunda dimensión, Identidad y Pertenencia, se halla en el nivel medio bajo, ya que el 60% de los encuestados tienen dificultades en relación a los aspectos constitucionales educativos como el reconocimiento de la visión y misión institucional, no hay suficiente compromiso y participación en las actividades extracurriculares y no perciben a la institución como un centro laboral para su desenvolvimiento profesional, por lo que requiere desarrollar capacitaciones para empoderamiento institucional, conversatorio sobre valores y taller sobre compromisos institucionales.
4. En la tercera dimensión Relaciones Interpersonales se obtiene que el 57.1% de los investigados se posicionan en el nivel medio bajo, esto es porque es insuficiente la comunicación y cordialidad laboral, el nivel de positividad de las relaciones interpersonales y poca libertad para la expresión libre y empática de sus emociones y sentimientos; por lo que precisa la intervención inmediata con estrategias de habilidades sociales.
5. Con la aplicación de la propuesta de un plan de identidad institucional, la perspectiva es mejorar el clima organizacional de la institución educativa privada de Bagua Grande.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A nivel de UGEL, considerar en sus proyectos de capacitación continua, sobre el clima organizacional, su importancia y empoderamiento, esencialmente la elaboración y aplicación de planes de identidad institucional con la finalidad fortalecer y mejorar el clima laboral de los trabajadores en las diferentes instituciones educativas de la jurisdicción.
2. A nivel de la institución educativa privada en sus tres niveles de Educación Básica Regular es muy importante poner en práctica un plan de identidad institucional con los trabajadores para estimular y reforzar sus habilidades blandas, mejorar las relaciones interpersonales y se sientan motivados e identificados o comprometidos con la institución, de ese modo brindar una educación de calidad y lograr el prestigio institucional.
3. A nivel directivo se sugiere la implementación y aplicación del plan de identidad institucional para mejorar el clima organizacional en dicho centro laboral, donde los trabajadores puedan fortalecer y mejorar aspectos motivacionales, de identidad, pertenencia y las relaciones interpersonales en el ámbito educativo y por ende va a repercutir para su vida personal, familiar y social.
4. A nivel trabajadores, el desarrollo del plan de identidad institucional generaría que el trabajo individual o en equipo sea coordinado con espacios agradables, con una comunicación asertiva y comprometidos con la institución, por ende, habrá mayor confianza y confort, productividad laboral y satisfacción por el trabajo realizado dentro del contexto, siendo ejemplo para los demás actores educativos.
5. Que, se continúe realizando investigaciones sobre el clima organizacional con el propósito de identificar las falencias en las instituciones educativas para dar el tratamiento respectivo y lograr tener trabajadores motivados, involucrados en la labor, más humanizados e identificados con la institución; de ese modo se logrará las metas educativas y reconocimiento institucional ante la sociedad.

## **VIII. PROPUESTA**

### **Plan de Acción: “Plan de identidad institucional para mejorar el clima organizacional”**

#### **I. Datos informativos:**

- 1.1. Institución formadora: Universidad César Vallejo
- 1.2. Escuela : Post Grado
- 1.3. Unidad de análisis : 35 trabajadores
- 1.4. Institución Educativa: Privada de Bagua Grande
- 1.5. Responsable : Br. María Noemí Cerdán Abanto

#### **II. Presentación**

El presente plan de acción es una herramienta de gestión estratégica, donde una organización plantea la mejor ruta para conseguir sus objetivos, pues se trata de estrategias detalladas y completas donde se determina los recursos, objetivos concretos y actividades necesarias para cumplir las metas institucionales, especialmente en el clima organizacional, ya que este es la base para todo sistema educativo y depende mucho de sus miembros que la integran para contribuir en el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales; siendo necesario contar con un nivel adecuado de compromiso, identidad y pertenencia, que con un buen proceso comunicativo se logre mantener un clima organizacional excelente para brindar una educación de calidad.

#### **III. Justificación**

Este plan de acciones se justifica porque es importante mantener el nivel de clima organizacional en las instituciones educativas, aspecto de gran impacto social, pues su mala administración traería consecuencias negativas en todos sus representantes, como por ejemplo sentimientos de rechazo en su ambiente laboral, hecho que afecta de manera general a los aspectos funcionales y organizativos de la institución educativa y particularmente a los trabajadores, sobre todo en su pertenencia, identidad y/o compromiso, no teniendo motivación para la ejecución de sus obligaciones laborales; por lo tanto, es necesario promover estrategias resolutivas con un plan de acción dirigido al fortalecimiento de la Identidad Institucional.

#### **IV. Fundamentación teórica**

El plan de identidad institucional busca la integración efectiva de los trabajadores, fundamentándose en enfoques teóricos de la Teoría de Identidad Social dada por Tajfel y Jhon Turner, donde las personas construyen gradualmente su identidad personal y social, mediante su autoconcepto, sentido de pertenencia, integración y conductas; y cuando todos estos puntos se expresan al exterior, se realiza en distintas formas, desde cómo se interrelaciona, con quienes tienen sus mismos estereotipos, reconocimiento de su lugar social que reafirma su autoestima y comportamiento grupal, produciendo mayor colaboración, compromiso, esfuerzo y percepción adecuada de los mensajes compartidos en grupo.

El clima organizacional se sustenta en un enfoque teórico de Likert, dirigido al estudio del comportamiento laboral, específicamente a la actitud de los trabajadores y a las condiciones ambientales en los que se produce el proceso de trabajo, que van desde el físico, logístico, salarial, motivacional, estructura organizacional, entre otros; los cuales influyen directa e indirectamente en el CO; si lo antes mencionado se define y planifica estratégicamente traerá consigo eficacia y eficiencia en la organización. Por lo tanto, si una institución educativa mediante sus directivos lleva a cabo lo antes explicado por Likert, tendrá optimización en sus resultados educacionales y organizacionales, por la existencia de satisfacción en los educadores respecto al clima laboral.

La concretización del plan de acción en un inicio se plantea para mejorar el clima organizacional y con ello se propone una mesa de concertación de todos los trabajadores de la institución donde se evalúe el clima organizacional, la identidad y sentido de pertenencia que se demuestra en los últimos años. En segundo lugar, se propone que todos los trabajadores participen en capacitaciones y/o talleres sobre identidad y pertenencia, relaciones interpersonales, conversatorios motivacionales de productividad laboral y valoración del ambiente y por último realizar pasantías de toda la masa laboral para confraternizar y convivir en un clima de confianza y confort, que al aplicarlo se tendrá resultados favorables que se verá reflejado en la imagen externa de la institución.

## V. Objetivos

- Fundamentar la propuesta con los aportes de las teorías de Tajfel, Turner y Likert.
- Promover actividades para mejorar el clima organizacional en la institución educativa.
- Ejecutar talleres, capacitaciones, conversatorios y pasantías para fortalecer las dimensiones del clima organizacional.

## VI. Estrategias del plan

En el presente plan de acción se desarrollará estrategias motivacionales, de identidad y pertenencia, y de relaciones interpersonales donde todos los trabajadores participen activamente y se sientan comprometidos con la institución educativa para mejorar el clima organizacional; siendo las siguientes:

<b>Tipo de intervención</b>	<b>Denominación de intervención</b>
Conversatorios	Mis actitudes productivas Cultivando valores producimos buenas acciones
Capacitaciones	Empoderamiento institucional
Talleres	Coaching institucional Mis compromisos Amo a mi organización Comunicación idónea
Pasantías	Fortaleciendo mis habilidades sociales

## VII. Cronograma de actividades

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	PLAN DE ACCION														
	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4		
	JULIO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOV.		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
<b>OBJETIVO:</b> Elaborar la propuesta de un plan de identidad institucional para mejorar el clima organizacional en una IE. Privada - Bagua Grande															
Fundamentar la propuesta con los aportes de las teorías de Tajfel, Turner y Likert.		X	X												
Planificar y organizar actividades para mejorar el clima organizacional en la institución educativa.				X											
Ejecutar actividades como conversatorios, capacitaciones, talleres y pasantías para fortalecer las dimensiones del clima organizacional.					X	X	X	X	X	X	X	X			
Evaluación final e informe del plan de identidad institucional.													X	X	X



## **VIII. Recursos**

**Humanos:** Personal administrativo, directivo, docentes, auxiliares de educación y personal de servicio.

**Financieros:** Autofinanciado por la investigadora.

**Materiales:** Útiles de escritorio, laptop, diapositivas, papelotes y proyector.

## **IX. Evaluación**

Se evaluará durante todo el proceso de desarrollo del plan de actividades, mediante la autoevaluación y coevaluación. Así mismo, se utilizará instrumentos como guía de observación, escala de valoración, listas de cotejo y fichas de reflexión; pudiendo así determinar el nivel de efectividad del presente plan, que se dirige al fortalecimiento y mejora del clima organizacional de la institución educativa privada - Bagua Grande.

**Figura 1**

Síntesis gráfica de la propuesta



## REFERENCIAS

- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280 - 1290. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578)
- Alshehri, K., & Sultan, M. (2021). The Extent to Which High School Leaders Possess Planning Skills and Its Relationship to The Level of The Organizational Climate in the Eastern Province. *Elementary Education Online*, 20(1), 3676-3697. <https://www.bibliomed.org/?mno=29172>
- Andaluz, A. (2019). *El clima institucional de la unidad de gestión educativa local La Joya y su incidencia en la percepción de la calidad de atención al usuario y la identidad institucional de los trabajadores – Arequipa 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad de San Agustín de Arequipa, Arequipa]. Archivo digital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12222/RIansua%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Arias, K., & Wong, B. (2021). La influencia del líder educativo en la motivación de los docentes del distrito 1 de Guayaquil. *Digital Publisher*, 6(1), 4-17. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.407>
- Ayundhasurya, R., & Kurniawan, F. (2017). The Influence of Organizational Communication Climate on Organizational Communication Satisfaction to Non-Profit Organization CIOFF Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 41(4), 1 - 5. [https://www.arpweb.com/pdf-files/jssr6\(5\)494-502.pdf](https://www.arpweb.com/pdf-files/jssr6(5)494-502.pdf)
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res*, 18(1), 1 - 9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bolivar, E., & Palacios, J. (2021). *Gestión de la calidad educativa y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio”, Ayacucho, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo,

Perú]. Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61883/Bolivar\\_OEOM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61883/Bolivar_OEOM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Boyatzis, R., & Rochford, K. (2020). Relational Climate in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Front Psychol*, 11(85), 1 - 15.  
<https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2020.00085>

Cardona, D., Lamadrid, J., & Brito, C. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso. *Dialnet*, 9(1), 154-176.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6832764>

Carrero, Y. (2019). Identidad Corporativa y los Valores Organizacionales, desde un Liderazgo de Avanzada. *Revista Cientific*, 4(14), 347-366.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>

Carzo, M. (29 de Junio de 2020). ¿El clima organizacional influye en el desempeño de los colaboradores?. *Banx*. <https://banx.mx/2020/06/26/el-clima-organizacional-influye-en-el-desempeno-de-los-colaboradores/>

Chacaltana, R., Flore, L., & Gómez, S. (2021). La identidad institucional docente en educación superior: Una revisión sistemática. *IGOVERNANZA*, 4(15), 316 - 335. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.140>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw - Hill.  
[https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_2011\\_pdf](https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf)

Consejo Nacional de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional, PEN 2036: el reto de la ciudadanía plena*.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>

Cueva, E. (2019). *La actitud docente y su impacto frente a la cultura organizacional en el nivel secundario de la Institución Educativa N° 17074 de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, en el año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Bagua Grande].

Archivo digital.  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8285/BC-4685%20CUEVA%20FUENTES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65 - 76.  
<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

De Miranda, J., Carvalho, M., Araújo, H., Santos, J., Sanches, R., De Freitas, W., & Velez, L. (2021). Perspectives of organizational identity in a health higher education institution: a mixed-method analysis. *BMC Med Educ*, 21(51), 1 - 14. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02470-1>

Delgado, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes nombrados de la de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú - 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza, Chachapoyas, Perú]. Archivo digital.  
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1886/Delgado%20Marrufo%20Mireyla%20Madileyni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, Y. (2020). *La motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la Institución Educativa Inicial 086 Cuna Jardín en el año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Gúzman y Valle, Lima, Perú]. Archivo digital.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5364/DIAZ%20GUARNIZ%20Yuveli.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Don, Y., Mohd, M., Rozimi, W., Rahimi, M., Dzahir, M., Mohd, O., & Khun, H. (2021). Challenges for using organizational climate tools for measuring teacher job satisfaction. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(2), 465 - 475. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.20703>

Doria, E., Mogollón, L., & García, E. (2021). *Propuesta de Mejora del Clima Organizacional de la Institución Educativa LICEO MONTESSORY del municipio de Cereté, Córdoba*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Archivo digital.

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/35549/9/2021\\_propuesta\\_mejora\\_clima.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/35549/9/2021_propuesta_mejora_clima.pdf)

Forehand, G., & Von Haller, G. (1964). *Environmental variation in studies of organizational behavior*. *Psychological Bulletin*.  
<https://ur.booksc.org/book/49297212/43c5ec>

Garrido, A., & Álvaro, J. (2007). *Psicología social: Perspectivas psicológicas y sociológicas*. McGraw-Hill/Interamericana.  
<https://s8c19fa3d40824af4.jimcontent.com/download/version/1409204101/module/9884783060/name/Psicologia%20Social%20Alicia%20Garrido.pdf>

Giménez, G. (2017). *La cultura como identidad y la identidad como cultura*. Instituto de Investigaciones.  
<https://red.pucp.edu.pe/ridei/files/2011/08/laculturacomoidentidadylaidentidadcomoculturagilbertogimenez.pdf>

He, H., & Brown, A. (2016). Organizational Identity and Organizational Identification A Review of the Literature and Suggestions for Future Research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3 - 35.  
[https://www.researchgate.net/publication/258138167\\_Organizational\\_Identity\\_and\\_Organizational\\_Identification\\_A\\_Review\\_of\\_the\\_Literature\\_and\\_Suggestions\\_for\\_Future\\_Research](https://www.researchgate.net/publication/258138167_Organizational_Identity_and_Organizational_Identification_A_Review_of_the_Literature_and_Suggestions_for_Future_Research)

Hernández, D. (22 de Marzo de 2016). La Misión Institucional como fin en las Organizaciones del Perú. *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/lamision-institucional-fin-las-organizaciones-del-peru/>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES S.A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hussein, I., Taslikhan, M., Walters, L. M., & Walters, T. (2020). Likert's 4-Management System Instrument Psychometric Properties - University Management - Malaysia. *Social Sciences & Humanities*, 28(3), 1621 - 1641.  
[http://www.pertanika.upm.edu.my/resources/files/Pertanika%20PAPERS/JS SH%20Vol.%2028%20\(3\)%20Sep.%202020/02%20JSSH-3027-2018.pdf](http://www.pertanika.upm.edu.my/resources/files/Pertanika%20PAPERS/JS SH%20Vol.%2028%20(3)%20Sep.%202020/02%20JSSH-3027-2018.pdf)

- Hutagalung, I. (2020). The Influence of Organizational Climate Interpersonal Communication Organizational Commitment to Performance of Local Government in Indonesia. *The Journal of Social Sciences Research*, 6(5), 494-502. <https://doi.org/10.32861/jssr.65.494.502>
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
- Indacochea, J. (2019). *Programa sobre la Práctica de Valores: Identidad, Respeto, Perseverancia y Asertividad que permita mejorar el Clima Institucional entre los Docentes de la I.E. N° 14624 "María Albina Baca León" del Centro Poblado La Encantada, Distrito de Chulucanas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lambayeque]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42795>
- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327-342. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1235085>
- Khan, N., Muhammad, Q., Amran, R., & Ahmad, A. (2015). "The Impact of Multiple Organizational Climates on Performance of Public Sector Organizations: Evidences from Pakistan". *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(1), 276 – 282. [https://www.researchgate.net/publication/282255716\\_The\\_Impact\\_of\\_Multiple\\_Organizational\\_Climates\\_on\\_Performance\\_of\\_Public\\_Sector\\_Organizations\\_Evidences\\_form\\_Pakistan](https://www.researchgate.net/publication/282255716_The_Impact_of_Multiple_Organizational_Climates_on_Performance_of_Public_Sector_Organizations_Evidences_form_Pakistan)
- Khun-inkeeree, H., Mohd Yaakob, M., WanHanafi, W., Rahimi Yusof, M., & Omar-Fauzee, M. (2021). Working on Primary School Teachers' Preconceptions of Organizational Climate and Job Satisfaction. *International Journal of Instruction*, 14(3), 567 - 582. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14333a>
- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., & Khan, S. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of physical culture and sports*, 24(2), 72 - 76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>

- Martínez, J., & Valenzo, M. (2020). El clima organizacional como factor de competitividad. *Revista ESPACIOS*, 41(26), 147 - 160. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/20412613.html>
- Menor, R., Abun, D., Catabagan, N., Magallanes, T., & Ranay, F. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10 (1), 107-121. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03139442/document>
- Moreno, S., & Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba\*. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13 - 33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Myung, J. (2018). Effects of Organizational and Interpersonal Relations on Job Satisfaction of Social Workers. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 9(6), 25 - 35. <https://doi.org/10.13106/ijidb.2018.vol9.no6.25>.
- Ochochoque, J. (2022). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas del Distrito de Putina, Puno – 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú]. Archivo digital. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18450/Ochochoque\\_Mamani\\_Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18450/Ochochoque_Mamani_Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Office for Human Research Protections. (2018). *The Belmont Report*. OHRP: <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/read-the-belmont-report/index.html>
- Otrebski, W. (2022). The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(11), 1 - 13. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>
- Paredes, L. (2017). *Relaciones interpersonales en el bienestar laboral*. Universidad Mariana.



<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1364/1328>

- Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Sede San Miguel - Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura, Piura, Perú]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE\\_EDUC\\_349-L.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE_EDUC_349-L.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña, H. (2017). *Clima Organizacional - Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. Ecuador: Editorial UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Pujol, L., & Foutel, M. (2018). Cultura, identidad e imagen organizacional: desarrollo de una metodología para su estudio en la Universidad. *Revista iberoamericana de educación superior*, 9(26), 64 - 86. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.26.297>
- Ramírez, J., & Tesén, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *TecnoHumanismo. Revista Científica*, 2(3), 17 - 34. <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/113/351>
- Riveros, P., & Grimaldo, M. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179 - 188. <https://www.redalyc.org/journal/4595/459553539008/html/>
- Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. OCDE Ediciones. <https://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/Habilidades%20sociales-Dale%20una%20mirada.pdf>
- Rodríguez, F. (2018). Nivel de motivación del personal docente de la Institución Educativa Colegio Pablo Correa León de San José de Cúcuta. *Revista de Investigación Educativa*, 2018(2), 1 - 15. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/88/8835003/8835003.pdf>

- Rodríguez, J., & Ruiz, J. (2019). El clima social en centros educativos: percepción del profesorado de Educación Secundaria Obligatoria de la Comunidad de Madrid. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 231 - 250. <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.320541>
- Rozman, M., & Strukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775 - 806. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Schwartz, J., Mallon, D., Van, Y., Hauptmann, M., Yan, R., & Poynton, S. (Mayo de 2020). *Belonging - From comfort to connection to contribution*. Deloitte. Insights: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/creating-a-culture-of-belonging.html>
- Suarez, D. (2018). *Propuesta de Liderazgo para la mejora del clima institucional en la Institución Educativa "Julio Ponce Antúnez de Mayolo" San Cristóbal, Distrito Cajaruro, Amazonas, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30805/Suarez\\_RD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30805/Suarez_RD.pdf?sequence=1)
- Tantaleán, R. (2016). *Tipología de las investigaciones jurídicas*. Derecho y Cambio Social. [http://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/6/articles/173/submission/proof/173-13-618-1-10-20160822.pdf](http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/6/articles/173/submission/proof/173-13-618-1-10-20160822.pdf)
- UNICEF. (2021). *Educación*. Unicef: <https://www.unicef.org/es/educacion>
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno. [https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Clima+y+ambiente+organizacional:+Trabajo,+salud+y+factores+psicosociales&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Clima%20y%20ambiente%20organizacional%3A%20Trabajo%2C%20salud%20y%20factor](https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Clima+y+ambiente+organizacional:+Trabajo,+salud+y+factores+psicosociales&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Clima%20y%20ambiente%20organizacional%3A%20Trabajo%2C%20salud%20y%20factor)

- Vargas, G. (2021). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1), 994 - 1018. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558)
- Ziqing, X., Huilin, W., & Sid, S. (2022). Organizational Climate, Innovation Orientation, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and Intrinsic Motivation. *Hindawi*, 1(2), 1 -10. <https://doi.org/10.1155/2022/9067136>

## ANEXOS

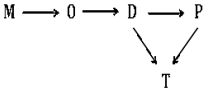
### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Plan de identidad institucional	Está orientado al desempeño laboral de los educadores, representado por un entendimiento común y compartido, donde los miembros tienen un nivel de compromiso con su centro de trabajo que será revelado con su desenvolvimiento en pro de una atención de calidad educativa (Pujol & Foutel, 2018).	El Plan de Identidad involucra un conjunto de actividades basadas en el trabajo entre pares, trabajo colaborativo, para ser desarrolladas con el personal docente a fin de fortalecer la identidad con la institución.	Fundamentación teórica	Bases científicas teóricas sobre la visión institucional	Ficha de seguimiento y acompañamiento
				Respaldo teórico sobre la misión institucional	
				Fundamentación de la axiología institucional	
			Diagnóstico científico	Estado real del nivel de compromiso de los agentes educativos con la visión institucional	
				Estado real del nivel de compromiso de los agentes educativos con la misión institucional	
				Estado real del nivel de compromiso de los agentes educativos con la axiología institucional	
			Planeación estratégica	Taller sobre visión y misión institucional	
				Taller sobre axiología institucional	
				Taller de compromiso institucional	

Clima organizacional	Ambiente originado por las emociones de los integrantes de una institución, el cual está relacionado con factores como: La organización, comunicación, productividad, motivación, identidad y percepción de los miembros (Daza et al, 2021)	Respuesta que se espera alcanzar entre los agentes educativos de la institución objeto de estudio, debiendo ser verificado mediante la aplicación de un instrumento de medición, consistente en 20 ítems.	Motivación	Productividad laboral	<b>Escala de Likert Ordinal</b>  <b>Alternativas:</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Valoración del ambiente	
				Confianza y confort	
			Identidad y pertenencia	Identidad	
				Pertenencia	
			Relaciones interpersonales	Habilidades sociales	

**Anexo 2: Matriz de consistencia**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal:</b></p> <p>¿Cómo mejorará la propuesta del plan de Identidad Institucional el clima organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b></p> <p>Proponer un plan de Identidad Institucional para mejorar el Clima Organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande.</p>	<p><b>Hi:</b> La propuesta de un plan de Identidad Institucional mejorará el Clima Organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande.</p>	<p><b>V.I.</b> Plan de identidad institucional</p>	<p><b>Población</b> Serán 35 trabajadores entre docentes, auxiliares de educación, personal administrativo, y directivo de una institución educativa privada - Bagua Grande</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> <b>Según su Enfoque o Naturaleza:</b> Cuantitativa <b>Por su finalidad:</b> Básica propositiva <b>Según su carácter, nivel o profundidad:</b> Descriptiva <b>Según su Alcance temporal:</b> Transversal</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Cuantitativo</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande?</p> <p>2. ¿Cuál es el estado real de los indicadores de cada dimensión del clima organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande?</p> <p>3. ¿Cómo implementamos estrategias para</p>	<p>1. Diagnosticar el nivel del Clima Organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande.</p> <p>2. Identificar los indicadores de nivel bajo medio de cada dimensión del Clima Organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande.</p> <p>3. Diseñar un plan de identidad institucional para</p>	<p><b>Ho:</b> La propuesta de un plan de Identidad Institucional no mejorará el Clima Organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande.</p>				

<p>mejorar el clima organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande?</p>	<p>mejorar el Clima Organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande.</p> <p>4. Validar la propuesta según el criterio de juicio de expertos.</p>	<p>Bagua Grande.</p>			 <pre> graph LR   M --&gt; O   O --&gt; D   D --&gt; P   D --&gt; T   P --&gt; T   </pre>	
---	---	----------------------	--	--	--	--

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

## ESCALA PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Autora: María Noemí Cerdán Abanto

Estimado recibe saludos cordiales y agradecimiento anticipado; en esta oportunidad me dirijo a usted para solicitar el llenado de la siguiente encuesta que tiene por finalidad proponer un plan de Identidad institucional para mejorar del clima organizacional en una institución educativa privada. Mediante los resultados, se pretende emitir un análisis respecto de la realidad existente, el tiempo estimado para su contestación es de 15 min, las respuestas dadas se manejarán de manera anónima.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará 20 interrogantes, que será respondida por usted de manera objetiva, marcando con un aspa en el recuadro de escalas según crea conveniente, considerando la valoración presentada a continuación:

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	A veces =3	Casi Siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	------------	------------------	-------------

Sus respuestas son muy importantes para el desarrollo de este estudio cuya aplicación es con fines de mejora del servicio en su centro educativo donde realiza sus labores.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL	1.Motivación	1.Productividad laboral	1. ¿Siente que el trabajo que realiza es de utilidad para la institución educativa?					
			2. ¿Cree usted, que su rendimiento es productivo para la institución educativa?					
			3. ¿El trabajo del maestro está dirigido a alcanzar los objetivos institucionales?					



	1. Valoración del ambiente	4. ¿El ambiente de trabajo propicia la participación de todos?						
		5. ¿Percibes un ambiente democrático propiciado por el liderazgo directivo?						
		6. ¿El directivo valora su iniciativa para las actividades curriculares y extracurriculares?						
		2. Confianza y confort	7. ¿Durante su jornada laboral siente la confianza de poder expresar sus ideas libremente?					
			8. ¿El directivo le brinda apertura a la expresión de aportes para el logro de objetivos institucionales?					
			9. ¿Recibe reconocimiento a su esfuerzo cuando da más del tiempo y trabajo?					
	1. Identidad	10. ¿En la Institución educativa dan a conocer y recordar constantemente la visión y misión institucional?						
		11. ¿Se preocupa por poner en práctica						

	2. Identidad y pertenencia		los valores que caracterizan a su centro de labores?					
			12. ¿Se involucra en el cumplimiento de la misión y visión institucional desde el momento que inicia a laborar en su centro educativo?					
			13. ¿Se siente identificado con los valores, misión y visión de su centro de trabajo?					
		2. Pertenencia	14. ¿Le gustaría ser parte del equipo que desea alcanzar la visión como meta a largo plazo?					
			15. ¿Se siente feliz de ser parte de la institución educativa?					
			16. ¿Es partícipe de las actividades extracurriculares (desfiles, misas, concursos folclóricos, eventos científicos y cívicos, entre otras)?					
			17. ¿Considera su centro de labores como un lugar en el que se puede desenvolver profesionalmente en pro de la obtención de una					

			educación de calidad?					
	3. Relaciones interpersonales	1. Habilidades sociales	18. ¿Los trabajadores en su centro de labores son comunicativos y cordiales?					
			19. ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo son positivas?					
			20. ¿Los trabajadores expresan de manera libre y con empatía sus emociones y sentimientos?					

#### **Anexo 4: Confiabilidad del instrumento**

##### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,912	20

## Anexo 5: Ficha de validación de expertos

### Experto N° 01



### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Plan de identidad institucional para clima organizacional de una institución educativa privada de Bagua Grande

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Motivación	Productividad laboral	1. ¿Siente que el trabajo que realiza es de utilidad para la institución educativa?	X		X		X		X			
			2. ¿Los trabajadores de la escuela mantienen un nivel de producción alta?	X		X		X		X			
			3. ¿El trabajo del maestro está dirigido a alcanzar los objetivos institucionales?	X		X		X		X			
		Valoración del ambiente	4. ¿El ambiente de trabajo propicia la participación de todos?	X		X		X		X			
			5. ¿Percibes un ambiente favorable propiciado por el liderazgo directivo?	X		X		X		X			
			6. ¿El directivo apoya su iniciativa para las actividades académicas?	X		X		X		X			
		Confianza y confort	7. ¿Durante su jornada laboral siente la confianza de poder expresar sus ideas libremente?	X		X		X		X			
			8. ¿El directivo le brinda apertura a la expresión de aportes para el logro de objetivos institucionales?	X		X		X		X			
			9. ¿Recibe reconocimiento a su esfuerzo cuando da más del tiempo y trabajo?	X		X		X		X			
	Identidad y pertenencia	Identidad	10. ¿En la Institución educativa dan a conocer y recordar constantemente la visión y misión institucional?	X		X		X		X			
			11. ¿Se preocupa por poner en práctica los valores que caracterizan a su centro de labores?	X		X		X		X			
			12. ¿Se involucra en el cumplimiento de la misión y visión institucional desde el momento que inicia a laborar en su centro educativo?	X		X		X		X			
			13. ¿Se siente identificado con los valores, misión y visión de su centro de trabajo?	X		X		X		X			
		Pertenencia	14. ¿Le gustaría ser parte del equipo que desea alcanzar la visión como meta a largo plazo?	X		X		X		X			
			15. ¿Se siente orgulloso de ser parte de la institución educativa?	X		X		X		X			
			16. ¿Es partícipe de las actividades extracurriculares (desfiles, misas, concursos folclóricos, eventos científicos y cívicos, entre otras)?	X		X		X		X			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relaciones interpersonales	Habilidades sociales	17. ¿Considera su centro de labores como un lugar en el que se puede desarrollar profesionalmente en pro de la obtención de una educación de calidad?	X		X		X		X			
		18. ¿Los trabajadores en su centro de labores son comunicativos y cordiales?	X		X		X		X			
		19. ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo son positivas?	X		X		X		X			
		20. ¿Los trabajadores expresan de manera libre y sincera sus emociones y sentimientos?	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mgtr Luis Ciriaco Rentería Cachay

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de identidad institucional para clima organizacional de una institución educativa privada, Bagua Grande.

### 21. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala para medir el clima organizacional

### 22. TESISISTA:

Br. : María Noemí Cerdán Abanto

### 23. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de Mayo de 2022

<p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ESCUELA DE POSGRADO</p>  <p>Luis Ciriaco Rentería Cachay DNI: 41591115 Mg. en Investigación y Docencia Universitaria</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

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

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>RENERIA CACHAY</b>
Nombres	<b>LUIS CIRIACO</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>41591115</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO</b>
Rector	<b>JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ</b>
Secretario General	<b>MANUEL AUGENCIO SANDOVAL RODRIGUEZ</b>
Director De Escuela	<b>SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA</b>
Fecha de Expedición	<b>29/08/17</b>
Resolución/Acta	<b>866-2017-R</b>
Diploma	<b>UNPRG-EPG-2017-407</b>
Fecha Matrícula	<b>30/08/2014</b>
Fecha Egreso	<b>30/07/2016</b>

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 27 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000753016

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA  
JEFA

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

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

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

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



**Experto N° 02**



**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS: Plan de identidad institucional para clima organizacional de una institución educativa privada de Bagua Grande**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Motivación	Productividad laboral	1. ¿Siente que el trabajo que realiza es de utilidad para la institución educativa?	X		X		X		X			
			2. ¿Cree usted que su rendimiento es productivo para la institución educativa?	X		X		X		X			
			3. ¿El trabajo del maestro está dirigido a alcanzar los objetivos institucionales?	X		X		X		X			
		Valoración del ambiente	4. ¿El ambiente de trabajo propicia la participación de todos?	X		X		X		X			
			5. ¿Percibes un ambiente democrático propiciado por el liderazgo directivo?	X		X		X		X			
			6. ¿El directivo valora su iniciativa para las actividades curriculares y extracurriculares?	X		X		X		X			
		Confianza y confort	7. ¿Durante su jornada laboral siente la confianza de poder expresar sus ideas libremente?	X		X		X		X			
			8. ¿El directivo le brinda apertura a la expresión de aportes para el logro de objetivos institucionales?	X		X		X		X			
			9. ¿Recibe reconocimiento a su esfuerzo cuando da más del tiempo y trabajo?	X		X		X		X			
	Identidad y pertenencia	Identidad	10. ¿En la Institución educativa dan a conocer y recordar constantemente la visión y misión institucional?	X		X		X		X			
			11. ¿Se preocupa por poner en práctica los valores que caracterizan a su centro de labores?	X		X		X		X			
			12. ¿Se involucra en el cumplimiento de la misión y visión institucional desde el momento que inicia a laborar en su centro educativo?	X		X		X		X			
			13. ¿Se siente identificado con los valores, misión y visión de su centro de trabajo?	X		X		X		X			
		Pertenencia	14. ¿Le gustaría ser parte del equipo que desea alcanzar la visión como meta a largo plazo?	X		X		X		X			
			15. ¿Se siente feliz de ser parte de la institución educativa?	X		X		X		X			
			16. ¿Es participe de las actividades extracurriculares (desfiles, misas, concursos folclóricos, eventos científicos y cívicos, entre otras)?	X		X		X		X			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relaciones interpersonales	Habilidades sociales	17. ¿Considera su centro de labores como un lugar en el que se puede desarrollar profesionalmente en pro de la obtención de una educación de calidad?	x		x		x		x		
		18. ¿Los trabajadores en su centro de labores son comunicativos y cordiales?	x		x		x		x		
		19. ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo son positivas?	x		x		x		x		
		20. ¿Los trabajadores expresan de manera libre y con empatía sus emociones y sentimientos?	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mariela del Pilar Gonzalez Said de la Oliva

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO****1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Plan de identidad institucional para clima organizacional de una institución educativa privada, Bagua Grande.

**21. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Escala para medir el clima organizacional

**22. TESISISTA:**

Br. : María Noemí Cerdán Abanto

**23. DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de Mayo de 2022

 ----- <i>Mariela Gonzalez Said de la Oliva</i> MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA LICENCIADA EN EDUCACIÓN  Mariela del Pilar Gonzalez Said de la Oliva EXPERTO DNI 16674526	  HUELLA
---	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

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

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GONZALEZ SAID DE LA OLIVA**  
Nombres **MARIELA DEL PILAR**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16674526**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **22/06/15**  
Resolución/Acta **0332-2015-UCV**  
Diploma **UCV09757**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia  
Santiago de Surco, 26 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0009752427

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 20/05/2022 22:50:40 0500

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



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Plan de identidad institucional para clima organizacional de una institución educativa privada de Bagua Grande

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Motivación	Productividad laboral	1. ¿Considera que el trabajo que realiza es de utilidad para la institución educativa?	x		x		x		x		
			2. ¿Usted afirma, que su rendimiento es productivo para la institución educativa?	x		x		x		x		
			3. ¿El trabajo del maestro está dirigido a alcanzar los objetivos institucionales?	x		x		x		x		
		Valoración del ambiente	4. ¿El ambiente de trabajo propicia la participación de todos?	x		x		x		x		
			5. ¿Observa un ambiente democrático propiciado por el liderazgo directivo?	x		x		x		x		
			6. ¿El directivo valora su iniciativa para las actividades curriculares y extracurriculares?	x		x		x		x		
		Confianza y confort	7. ¿Durante su jornada laboral siente la confianza de poder expresar sus ideas libremente?	x		x		x		x		
			8. ¿El directivo le brinda apertura a la expresión de aportes para el logro de objetivos institucionales?	x		x		x		x		
			9. ¿Recibe reconocimiento a su esfuerzo cuando da más del tiempo y trabajo?	x		x		x		x		
	Identidad y pertenencia	Identidad	10. ¿En la Institución educativa dan a conocer y recordar constantemente la visión y misión institucional?	x		x		x		x		
			11. ¿Se preocupa por poner en práctica los valores que caracterizan a su centro de labores?	x		x		x		x		
			12. ¿Se involucra en el cumplimiento de la misión y visión institucional desde el momento que inicia a laborar en su centro educativo?	x		x		x		x		
			13. ¿Se siente identificado con los valores, misión y visión de su centro de trabajo?	x		x		x		x		
		Pertenencia	14. ¿Le gustaría ser parte del equipo que desea alcanzar la visión como meta a largo plazo?	x		x		x		x		
			15. ¿Se siente feliz de ser parte de la institución educativa?	x		x		x		x		
			16. ¿Es participe de las actividades extracurriculares (desfiles, misas, concursos folclóricos, eventos científicos y cívicos, entre otras)?	x		x		x		x		

Relaciones interpersonales	Habilidades sociales	17. ¿Considera su centro de labores como un lugar en el que se puede desenvolver profesionalmente en pro de la obtención de una educación de calidad?	x		x		x		x	
		18. ¿Los trabajadores en su centro de labores son comunicativos y cordiales?	x		x		x		x	
		19. ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo son positivas?	x		x		x		x	
		20. ¿Los trabajadores expresan de manera libre y con empatía sus emociones y sentimientos?	x		x		x		x	

*Grado y Nombre del Experto: Mgtr Eleodoro Huamán Baldeón*

*Firma del experto* :



**EXPERTO EVALUADOR**

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Plan de identidad institucional para clima organizacional de una institución educativa privada, Bagua Grande.

**21. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Escala para medir el clima organizacional

**22. TESISISTA:**

Br. : María Noemí Cerdán Abanto

**23. DECISIÓN:**

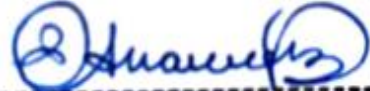

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de Mayo de 2022

 <p>Mg. Eleodoro Huamán Baldeon ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DNI. 10344130</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

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

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HUAMAN BALDEON**  
Nombres **ELEODORO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **10044130**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**  
Fecha de Expedición **10/11/21**  
Resolución/Acta **0884-2021-JCV**  
Diploma **052-104444**  
Fecha Matrícula **06/04/2020**  
Fecha Egreso **08/08/2021**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia  
**Santiago de Surco, 31 de Enero de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000548820

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Unidad: Servicio de Agente automatizado.  
Fecha: 31/01/2022 09:10:00-0500

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2008-PCM.

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



## **Anexo 6: Carta de presentación solicitando autorización para realizar Investigación**



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chiclayo, 24 de mayo del 2022.

SEÑOR : Mg. Asis Quiroz Vásquez  
Director de la I. E.P. "Nuestra Señora del Perpetuo Socorro"  
Bagua Grande.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha: 24 de mayo del 2022.

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Cerdán Abanto María Noemí
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Plan de identidad institucional para clima organizacional en una institución educativa privada - Bagua Grande.
- 6) Asesor : Dr. Rolando Mario Castro Balcázar

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

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

Atentamente,

Mg. Yosip Ibrahín Mejía Díaz  
JEFE EPG-UCV-CH

arp (CI).

## **Anexo 7: Aceptación para la aplicación del instrumento**



C.E.P. "NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO" S.A.C.  
ANDRÉS AVELINO CÁCERES N° 175 - BAGUA GRANDE  
C.M. N° 0520443-0926543-0926816  
R.O. N° 0653/1854

**"Año del Fortalecimiento de la soberanía nacional"**

Bagua Grande, 10 de junio del 2022

**OFICIO N° 016-2022-DRE-AMAZONAS/UGEL-U/C.E." NSPS"-B.G.**

**SEÑOR : MG. Yosip Ibrahim Mejía Díaz**  
**JEFE EPG-UCV**

**ASUNTO : RESPUESTA A SU SOLICITUD PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.**

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y a la vez dar la autorización a la docente María Noemí Cerdán Abanto, estudiante de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, con programa de estudios en maestría, del III ciclo de la carrera profesional de administración de la educación, para que realice su proyecto de investigación denominado "Plan de identidad institucional para clima organizacional en una institución educativa privada, Bagua Grande", teniendo como asesor: Dr. Rolando Mario Castro Balcázar.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

  
CORPORACIÓN EDUCATIVA  
NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO  
BAGUA GRANDE  
*[Handwritten Signature]*  
Lic. Asis Quiróz Vasquez  
DIRECTOR

## Anexo 8: Ficha de validación de la propuesta por juicio de expertos

**Título de la tesis:** Plan de identidad institucional para clima organizacional de una institución educativa privada - Bagua Grande

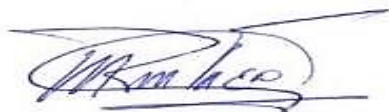
INDICADOR	ITEMS	SI	NO	OBSERVACIONES
Presentación	1. El problema planteado en la presentación tiene una importancia mínima para el logro de la propuesta, de los objetivos institucionales.		X	
	2. El problema seleccionado tiene una importancia secundaria para el logro de los objetivos de la propuesta; aunque es formulado de manera precisa, relacionando sus aspectos de manera coherente.		X	
	3. El problema en la presentación es relevante al cumplimiento de los objetivos de la propuesta institucional y es formulado de manera precisa, relacionando sus aspectos de manera coherente.	X		
Justificación	4. Las causas y efectos del problema tienen una escasa pertinencia con sus principales características.		X	
	5. Las causas y efectos del problema tienen una pertinencia parcial con sus características principales.		X	
	6. Las causas y efectos del problema son pertinentes a sus características principales	X		
Fundamentación teórica	7. Los fundamentos teóricos expuestos son ajenos a las alternativas de solución		X	
	8. Los fundamentos teóricos expuestos guardan relación mínima con las alternativas de solución.		X	
	9. Los fundamentos teóricos expuestos sustentan la	X		

	viabilidad de las alternativas de solución.			
Objetivos	10. Los objetivos que se enuncian tienen una mínima relación con las causas expuestas.		X	
	11. Los objetivos que se enuncian tienen una mediana relación con las causas expuestas en la propuesta.		X	
	12. Los objetivos que se enuncian tienen una estrecha relación con las causas expuestas en la propuesta del plan.	X		
Estrategias del plan	13. Las estrategias propuestas no son aplicables en el marco de las funciones y la caracterización descrita.		X	
	14. Las estrategias propuestas son medianamente aplicables en el marco de las funciones y la caracterización descrita.		X	
	15. Las estrategias propuestas cuentan con sustento teórico y es acorde a las necesidades para mejorar el CO en los trabajadores de la institución educativa.	X		
	16. Las estrategias del plan son aplicables en el marco de las funciones y la caracterización descrita.	X		
Cronograma de actividades	17. Las actividades del cronograma no son aplicables en el marco de la propuesta descrita.		X	
	18. Las actividades del cronograma son medianamente aplicables de acuerdo con la caracterización descrita.		X	
	19. Las actividades propuestas cuentan con fundamento teórico y es	X		

	acorde a las necesidades de desarrollar capacidades en los trabajadores para mejorar el CO.			
Recursos	20. Los recursos planteados no son útiles para el desarrollo de estrategias de la propuesta.		X	
	21. Los recursos planteados en la propuesta son medianamente útiles para el desarrollo de estrategias de la propuesta.		X	
	22. Los recursos planteados en la propuesta son los más adecuados y fáciles de utilizar para el desarrollo de estrategias.	X		
Evaluación	23. La evaluación propuesta no es la más pertinente para aplicar a la propuesta		X	
	24. La evaluación planteada es medianamente pertinente para evaluar la propuesta dada.		X	
	25. La evaluación consignada es la más pertinente para evaluar a la propuesta del plan de identidad.	X		

*Grado y Nombre del Experto: Mgtr Luis Ciriaco Rentería Cachay, Mgtr. Mariela del Pilar González Said de la Oliva y Mgtr. Eleodoro Huamán Baldeón.*

*Firma de los expertos:*





**EXPERTOS EVALUADORES**

## Informe de validación del instrumento

### 1. Título de la investigación:

Plan de identidad institucional para clima organizacional de una institución educativa privada - Bagua Grande.

### 2. Nombre del instrumento:

Lista de cotejo para medir propuesta.

### 3. Tesista:

Br. María Noemí Cerdán Abanto

### 4. Decisión:





Después de haber revisado la propuesta de un plan de identidad institucional, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, al aplicarla permitirá mejorar el clima organizacional de la institución educativa en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

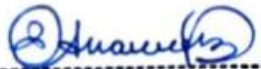

### 5. Observaciones: Apto para su aplicación

6. Aprobado: SI

NO

Chiclayo, 15 de junio de 2022

<p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ESCUELA DE POSGRADO</p>  <p>Luis Ciriaco Rentería Cachay DNI: 4159115 Mg. en Investigación y Docencia Universitaria</p>	 <p>HUELLA</p>	 <p>Mariela González Said de la Oliva MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA LICENCIADA EN EDUCACION</p> <p>Mariela del Pilar Gonzalez Said de la Oliva EXPERTO DNI 16674526</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---	--	---

 <p>Mg. Eledoro Huamán Baldeón ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DNI. 10344130</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

**Anexo 9: Data o recolección de datos de la muestra encuestada**

RECOLECCION DE DATOS - ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL																					
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE BAGUA GRANDE																					
VARIABLE DE ESTUDIO: CLIMA ORGANIZACIONAL																					
DIMENSIONES																					
N° TRABAJADORES	1: MOTIVACION									2: IDENTIDAD Y PERTENENCIA							3: RELACIONES INTERPERSONALES				
	PRODUCTIVIDAD LABORAL			VALORACION DEL AMBIENTE			CONFIANZA Y CONFORT			IDENTIDAD				PERTENENCIA			HABILIDADES SOCIALES				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	
1	5	5	4	3	4	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
6	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3
7	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	1	1
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	1	1
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
13	4	5	5	5	5	5	3	2	2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3
14	4	5	5	5	5	5	3	2	2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3
15	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3
16	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
18	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
19	5	4	3	1	1	3	2	4	1	4	5	3	3	1	3	5	5	3	3	1	1
20	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4

21	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4
22	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	5	3	5	2	3	3
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
25	5	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3
26	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
27	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4
28	5	5	4	4	4	5	5	5	1	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	1
29	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	5	3	5	2	3	3
30	5	4	4	4	5	4	4	5	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1
31	4	4	3	3	3	4	3	2	1	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	1
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
33	3	3	4	2	1	5	3	4	1	5	5	5	3	2	5	2	3	2	4	5
34	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
35	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4

ALTERNATIVAS	
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	Regularmente
4	Casi Siempre
5	Siempre



## Anexo 10: Resultados de la muestra encuestada

Tabla de frecuencia de la Variable de estudio y sus dimensiones

### Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	25,7	25,7	25,7
	Medio	14	40,0	40,0	65,7
	Alto	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

### Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	20,0	20,0	20,0
	Medio	11	31,4	31,4	51,4
	Alto	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

### Identidad y Permanencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	37,1	37,1	37,1
	Medio	8	22,9	22,9	60,0
	Alto	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

### Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	17,1	17,1	17,1
	Medio	14	40,0	40,0	57,1
	Alto	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla de frecuencia por pregunta

### Preg 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	5	14,3	14,3	14,3
	Casi Siempre	5	14,3	14,3	28,6
	Siempre	25	71,4	71,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 2**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A Veces	3	8,6	8,6	11,4
	Casi Siempre	9	25,7	25,7	37,1
	Siempre	22	62,9	62,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 3**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	8	22,9	22,9	22,9
	Casi Siempre	5	14,3	14,3	37,1
	Siempre	22	62,9	62,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 4**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Casi Nunca	1	2,9	2,9	5,7
	A Veces	7	20,0	20,0	25,7
	Casi Siempre	13	37,1	37,1	62,9
	Siempre	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 5**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	A Veces	8	22,9	22,9	28,6
	Casi Siempre	10	28,6	28,6	57,1
	Siempre	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 6**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	10	28,6	28,6	28,6
	Casi Siempre	11	31,4	31,4	60,0
	Siempre	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 7**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	8,6	8,6	8,6
	A Veces	6	17,1	17,1	25,7
	Casi Siempre	12	34,3	34,3	60,0
	Siempre	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 8**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	11,4	11,4	11,4
	A Veces	9	25,7	25,7	37,1
	Casi Siempre	9	25,7	25,7	62,9
	Siempre	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 9**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	11,4	11,4	11,4
	Casi Nunca	4	11,4	11,4	22,9
	A Veces	12	34,3	34,3	57,1
	Casi Siempre	7	20,0	20,0	77,1
	Siempre	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 10**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	A Veces	13	37,1	37,1	42,9
	Casi Siempre	11	31,4	31,4	74,3
	Siempre	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 11**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	4	11,4	11,4	11,4
	Casi Siempre	12	34,3	34,3	45,7
	Siempre	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 12**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	8	22,9	22,9	22,9
	Casi Siempre	14	40,0	40,0	62,9
	Siempre	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 13**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	6	17,1	17,1	17,1
	Casi Siempre	13	37,1	37,1	54,3
	Siempre	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 14**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Casi Nunca	1	2,9	2,9	5,7
	A Veces	2	5,7	5,7	11,4
	Casi Siempre	12	34,3	34,3	45,7
	Siempre	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 15**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	3	8,6	8,6	8,6
	Casi Siempre	12	34,3	34,3	42,9
	Siempre	20	57,1	57,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 16**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	A Veces	8	22,9	22,9	28,6
	Casi Siempre	13	37,1	37,1	65,7
	Siempre	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 17**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	A Veces	4	11,4	11,4	17,1
	Casi Siempre	13	37,1	37,1	54,3
	Siempre	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 18**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Casi Nunca	4	11,4	11,4	14,3
	A Veces	14	40,0	40,0	54,3
	Casi Siempre	8	22,9	22,9	77,1
	Siempre	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 19**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Casi Nunca	2	5,7	5,7	8,6
	A Veces	13	37,1	37,1	45,7
	Casi Siempre	11	31,4	31,4	77,1
	Siempre	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Preg 20**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	17,1	17,1	17,1
	Casi Nunca	1	2,9	2,9	20,0
	A Veces	10	28,6	28,6	48,6
	Casi Siempre	9	25,7	25,7	74,3
	Siempre	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

## ***Anexo 11: Actividades de la propuesta: Plan de identidad institucional***

### **1° SESIÓN DEL PLAN DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

**TEMA: “Mis actitudes productivas”**

**PROPÓSITO:** Que las/los trabajadores reconozcan la importancia de mantener actitudes productivas, aportes laborales; siendo reconocido y valorado su rendimiento productivo, entre compañeros y por el directivo de la institución educativa para alcanzar metas institucionales y principalmente sentirse motivados para continuar con su labor en un ambiente saludable.

**MATERIALES:** Hoja impresa, presentación de diapositivas. papelotes y plumones

**PRESENTACIÓN:** SENSIBILIZACIÓN (10 minutos)

A través de una lluvia de ideas recuerda con el grupo los conceptos de actitud y motivación, haciendo diferencia entre ambos y resaltando la relación estrecha que tienen.

**DESARROLLO:** (40 Minutos)

Formula al grupo la pregunta, ¿Qué piensan ustedes que es una actitud?

Espera a que te vayan respondiendo y anota en un papelote, las palabras o frases que te digan.

Revisa cada uno de los conceptos o frases vertidas en el papelote y ve parafraseando el concepto que ya conoces. Subraya las frases o palabras que sean claves para construir la definición de actitud y al final de la revisión, establece el concepto con las palabras del grupo.

Escríbelo en otro papelote para que quede presente durante los trabajos realizados a actitudes productivas y que se puedan remitir a él cuando sea necesario.

Después menciona los componentes de las actitudes y cómo actúa cada uno. Consulta el apartado de reflexiones teóricas. Apóyate escribiendo en los papelotes.

Solicita al grupo ejemplos de la influencia de nuestras actitudes no productivas en el trabajo y en la vida cotidiana.

Enfatiza la importancia de mantener actitudes productivas en el ámbito laboral y personal.

Mantén la atención del grupo pidiendo opiniones y haciendo preguntas dirigidas.

Subraya que una actitud positiva generalmente es una disposición abierta a visualizar los problemas como oportunidades de crecimiento; en lugar de buscar excusas o justificaciones, se buscan soluciones o planes de acción.

Pide a los participantes den ejemplos de actitudes productivas y no productivas que vivimos a diario, tanto en lo personal como en lo laboral.

Es necesario aclarar que a veces una actitud productiva para algunos no necesariamente es positiva para otros, ejemplo: una persona puede planear para hacer algo negativo, pero para la sociedad su conducta no es aceptada. Es decir, las conductas y actitudes productivas están inmersas dentro de normas sociales y los valores de cada uno.

**CIERRE:** (10 Minutos)

Reflexionan sobre la importancia de tener actitudes productivas, ya que van a beneficiar al centro donde laboran y por ende el trabajador se da a reconocer su desempeño laboral e incluso puede recibir méritos o reconocimientos.

Asumen compromisos para demostrar sus actitudes productivas.

## 2° SESIÓN DEL PLAN DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL

**TEMA:** “Cultivando valores producimos buenas acciones”

**PROPÓSITO:** Que a través de esta sesión se procederá a crear conciencia en todos los trabajadores respecto al uso de los valores morales en sus actividades diarias, es así como se espera lograr conciencia en el personal para cultivar los valores que son necesarios no solo en su vida laboral, sino también personal.

**MATERIALES:** Hoja impresa, dinámicas, presentación de diapositivas, plumones, papelotes.

**PRESENTACIÓN:** SENSIBILIZACIÓN (15 minutos)

Dinámica: Reflexionando

Mediante esta sesión se buscará que la entidad reconozca cuales son los valores que deben preponderar en su personal, es por ello, que para afianzar dichos valores haciéndolos más fuertes y consolidados se realizará la dinámica titulada: “Reflexionando”

**DESARROLLO:** (40 Minutos)

Se les pedirá a los asistentes que se dividan en 4 grupos en cantidades equitativas.

Al estar divididos se les comunicará que cada uno de ellos va a escenificar una historia respecto a un tema determinado que se les asigne.

Los temas serán titulados como:

- Los círculos: Son personas cerradas, egoístas, individualistas, no acepta opiniones, se creen autosuficientes.
- Los quisquillosos: todo comentario que se les aporta lo toman a la defensiva es por lo que siempre critican destructivamente el logro de los demás, tratan de disminuir el valor del logro de los otros.
- Los aglomerados: son el grupo de personas que se siente aislada de la organización, no tiene ningún fin en común pues cada uno de ellos busca su



bien propio y no el colectivo, para ellos todo es difícil e imposible nunca aportan soluciones.

- La unión: son personas proactivas que se ayudan entre sí saben trabajar en equipo mostrando gran colaboración y comprensión entre ellos forman lazos de amistad, y respeto están abiertos a nuevas ideas, opiniones y críticas las cuales usan para mejorar su trabajo.)

### **CIERRE** (10 Minutos)

Reflexionan sobre la importancia de la práctica de valores y se comprometen a cambiar de actitud para mantener un buen clima institucional.

## **3° SESIÓN DEL PLAN DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

### **TEMA: “Empoderamiento institucional”**

**PROPÓSITO:** Que los trabajadores conozcan y se involucren en las operaciones de la organización como en la misión, visión y valores; escuchar y aprovechar las ideas para ayudar a que la organización mejore y tenga éxito.

**MATERIALES:** Hoja impresa, dinámicas, presentación de diapositivas.

### **PRESENTACIÓN:** SENSIBILIZACIÓN (15 minutos)

Se da la bienvenida y a la vez se saluda cordialmente a todos los asistentes.

El facilitador, prepara una lista que contenga un mínimo de cinco tareas. Las tareas pueden ser la búsqueda de objetos o la creación de algún tipo de cosa (hacer una canción, crear una poesía, elaborar un dibujo, etc.).

Se divide a los participantes en grupos de 5 personas. Cada grupo se organiza como le parezca para realizar las tareas.

Se da un tiempo preciso para ejecutar la tarea (por ejemplo 10 minutos) dependiendo del grupo y las tareas pedidas.

Las tareas son leídas al conjunto del grupo (se deben escoger tareas que estimulen la organización y creatividad de los participantes), finalizada la lectura cada grupo se dedica a cumplir las tareas. El primero que termine en realizarlas es el que ganará.

Cuando el equipo tenga todas las tareas, se las presenta al facilitador para que sean revisadas y se constate que están correctas.

Una vez declarado el equipo ganador, el resto de los equipos, muestra las tareas que pudo realizar. Se evalúa cómo cada equipo se organizó para ejecutar las tareas.

### **DESARROLLO:** (40 Minutos)

La discusión se inicia cuando los grupos cuentan cómo se organizan para realizar las tareas, qué hicieron, cómo se sintieron, lo vivencial, lograron la meta.

A partir de los elementos vivenciales referidos a la distribución del trabajo, logro de metas y la organización, se pasa a discutir en el plenario aspectos como: misión y visión, la importancia de tener claro ¿Qué hacemos? ¿Cuál es nuestra meta? ¿Qué queremos llegar a ser en el futuro? Luego, referir esa discusión a cómo esos aspectos se dan en la institución educativas y de qué manera nos involucramos.

El facilitador presenta video de la importancia de la misión y visión en las organizaciones.

Para ahondar la participación de los trabajadores, es necesario definir la misión y visión entre todos para fomentar el sentido de identidad.

Culminado el trabajo, se publicará en la página web de la institución para que la sociedad conozca y poder tener mayor credibilidad y preferencia del público.

### **CIERRE:** (10 minutos)

Teniendo en cuenta la reflexión realizada por el grupo, reforzamos algunos mensajes importantes nos deja nuestro taller, participaciones voluntarias:

- Recordamos que todos tenemos una misión y visión en forma, personal, profesional y a nivel institucional, si logramos el empoderamiento organizacional, a permitir estar identificados con la institución donde se labora y de hecho se va a brindar una educación de calidad que nos llevará al éxito institucional.

#### **4° SESIÓN DEL PLAN DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

**TEMA: “Coaching institucional”**

**PROPÓSITO:** Se espera que los trabajadores reflexionen sobre sus funciones desde el reconocimiento de su habilidades y logros, comprendan el marco teórico del coaching y aplicación de la estrategia en su desenvolvimiento laboral.

**MATERIALES:** Hoja impresa, dinámicas, presentación de diapositivas, cintas de colores.

**PRESENTACIÓN:** SENSIBILIZACIÓN (10 minutos)

Bienvenida, propósitos y normas de convivencia:

Recuerde al grupo de docentes participantes que el taller se desarrolla bajo un enfoque reflexivo.

Las normas de convivencia serán tomadas en cuenta a lo largo del taller y evaluadas al finalizar el mismo.

Promueva un ambiente participativo. Puede asignar roles al interior de cada equipo: un coordinador, una persona que registra las ideas que surgen en el debate, un moderador que pautea las intervenciones al interior del equipo.

Dialoga con los docentes participantes respecto a ¿qué conocen sobre el coaching? ¿Cómo llegó esa información ante ellos? ¿si pueden comentar sobre un caso que haya accedido a talleres de coaching?

## **DESARROLLO:** (30 Minutos)

Forme equipos de trabajo, puede asignar con cintas de colores.

Verifique cuán informados están sobre el coaching. De ser necesario, destine unos minutos para la interacción entre los miembros del grupo.

Orienta la reflexión en los equipos a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Qué cosas han cambiado en la sociedad desde que iniciaste tu carrera docente hasta la actualidad?
- ¿Qué cosas no están funcionando en mi práctica docente? ¿Quién es el responsable que mis estudiantes no aprendan?
- ¿Si te dieran a elegir a tus estudiantes para el próximo año lectivo, qué características o requisitos priorizarías?

El docente facilitador inicia el debate, motivando a los trabajadores participantes a ser parte de una dinámica de intercambio y reflexión.

Brinda unos minutos para que organicen la presentación de un organizador y las ideas principales que han surgido en el debate.

Orienta la socialización tomando en cuenta las reflexiones generadas en los equipos (5 minutos por equipo).

El facilitador invita a los participantes que expresen sus sentimientos sobre el trabajo realizado

El facilitador sistematiza el debate las ideas generadas por los equipos de trabajo con las ideas fuerza del taller: coaching, victima, protagonista, zona de confort y juicios.

Luego le entrega una plantilla para que haga una lista de situaciones donde ha actuado como víctima o protagonista.

El facilitador propone a los participantes a realizar una sesión de aprendizaje para sus estudiantes donde aborde o desarrolle el reconocimiento de sus estudiantes cuando se encuentran en víctima y protagonista.

Cada equipo de trabajo socializa el trabajo con los demás equipos de trabajo.

**CIERRE:** (10 minutos)

Solicita que individualmente respondan a las siguientes interrogantes:

- Antes del taller ¿Cuál era mi mirada sobre el coaching?
- ¿Qué puedo hacer para profundizar respecto a estos elementos trabajados en el taller? Pide compartir voluntariamente.

Cierra la jornada invitándolos a continuar revisando bibliografía acerca del coaching.

Al final se le entrega una tarjeta para que coloquen su compromiso personal que asumirá producto del taller desarrollado.

## **5° SESIÓN DEL PLAN DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

**TEMA:** “Mis compromisos”

**PROPÓSITO:** Que las/los trabajadores escribirán, en grupo, sus compromisos y metas para el año escolar, reflexionarán sobre sus logros y dificultades, y reconocerán la importancia de la buena convivencia y el trabajo colaborativo para involucrarse en las actividades extracurriculares, considerando al centro de labores como un lugar donde se puedan desenvolver profesionalmente para alcanzar metas comunes en beneficio de la educación.

**MATERIALES:**

Papelógrafo con las normas de convivencia de la institución educativa, copias de las normas de convivencia y del texto “Nuestros compromisos y metas grupales, tiras de papel con las preguntas y posibles respuestas para la planificación del texto, papelógrafos y plumones, cinta adhesiva o limpia tipo.

## **PRESENTACIÓN:** SENSIBILIZACIÓN (15 minutos)

Se inicia recordando con los trabajadores las normas de convivencia acordadas al inicio del año escolar. Luego, pregúntales: ¿Qué podría ocurrir si las normas acordadas no se cumplen? Escúchalos con atención y, posteriormente, plantea más preguntas: ¿Qué podemos hacer para lograr que todos cumplamos lo que nos proponemos?, ¿cómo podemos apoyarnos unos a otros para involucrarse en las actividades de la institución?

Se escribe en un papelógrafo las ideas y las expresan y resalta aquellas que aborden la necesidad de establecer compromisos y metas para mejorar la identidad y pertenencia.

Hoy reflexionamos en grupo, sobre los compromisos de participar en actividades extracurriculares, considerando al centro de labores como un lugar donde se puedan desenvolver profesionalmente metas para el año

## **DESARROLLO:** (60 minutos)

Se entrega a cada grupo una copia de las actividades extracurriculares que se desarrollan en la institución e indica que las revisen y reflexionen sobre cuáles les resultan más difíciles de cumplir.

Pide que piensen en las causas de esa dificultad y, luego, propongan uno o dos compromisos a asumir para poder cumplirlas.

Culminada la actividad anterior, indica a los grupos que listen sus gustos, preferencias y aspiraciones, para que con base en ello planteen sus compromisos y metas para desarrollar actividades extracurriculares.

Se formula estas interrogantes: ¿Qué les gusta hacer?, ¿cuáles son sus preferencias?, ¿qué aspiraciones tienen para el futuro?

A fin de elaborar el listado, sugiere el uso de la siguiente tabla:

<b>¿Qué actividades extracurriculares nos gusta hacer?</b>	<b>De esos gustos ¿Cuáles son nuestros preferidos?</b>
<b>ASPIRACIONES</b>	
<b>COMPROMISOS PARA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES</b>	<b>METAS PROPUESTAS A CUMPLIR</b>

Luego de la actividad anterior, los grupos compartirán sus compromisos y metas institucionales.

En una primera ronda, se inicia el conversatorio sobre las razones por las que determinadas actividades extracurriculares les resultan difíciles de cumplir; este diálogo los ayudará a buscar alternativas de solución y podrán conocer distintos puntos de vista.

En una segunda ronda, comunicarán cómo sus compromisos y metas institucionales responden a sus gustos, preferencias y aspiraciones para poder desenvolverse profesionalmente en pro de la educación.

Pregunta a todos los grupos: ¿Cómo debe ser un compromiso o una meta para que resulte alcanzable?, ¿qué cualidades de cada uno de los miembros les permitirán alcanzarlos?

Cada equipo escribirá sus respuestas en un papelógrafo y lo pegará en la pizarra para que los demás puedan leerlas y tomarlas como referencia.

Finalmente, se hará un consolidado y se plasmará en un documento para alcanzar a cada trabajador.

**CIERRE:** (10 Minutos)

Se recuerda, los compromisos asumidos y metas planteadas. Luego, se les invita a reflexionar para que puedan participar en las actividades extracurriculares, como parte de su desenvolvimiento profesional.

## **6° SESION DEL PLAN DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

**TEMA: "Amo a mi organización"**

**PROPÓSITO**

Se busca que el trabajador se sienta identificado con la institución para lo cual se realizarán actividades dinámicas y de trabajo en equipo en las cuales identificará las fortalezas y debilidades de su centro de trabajo y propondrá estrategias de cambio en pro de mejoría de la entidad.

**MATERIALES:** Hojas impresas, dinámicas, papelotes, plumones, cartulinas, limpia tipo.

**PRESENTACIÓN:** (10 minutos)

Se saluda cordialmente a los participantes.

En esta sesión se ha creído conveniente realizar la dinámica: "La competencia" la cual será el centro del taller, esta dinámica constará en una experiencia tanto vivencial como cognoscitiva, pues al finalizar se dará una breve explicación de lo que han realizado y cómo ello está orientado a las labores de cada uno de los integrantes de la institución.

**DESARROLLO:** SENSIBILIZACIÓN (20 minutos)

- Se les pide a los participantes que formen grupos de 4 personas por afinidad.
- Se le comunica a cada grupo que su institución participará en una competencia inter escolar y que es necesario que por grupos se elaboren pancartas creativas que expresen las bondades de la organización, así como la identificación que cada uno de ellos siente para como para la institución.



- Al finalizar las pancartas de los participantes, las colgarán en los paneles que las coordinadoras tendrán ubicados para la exposición respectiva.
- Finalmente se premiará al grupo ganador, esto será calificado por las organizadoras según el desempeño del grupo.
- Para culminar con el proceso la facilitadora hace una retroalimentación de lo elaborado por todos los grupos y enfatizando la importancia de estar comprometidos e identificado con la institución.

**CIERRE:** (10 Minutos)

Se pide que mediante una hoja emitan sus opiniones sobre su compromiso institucional demostrando amor a ella y se invita a la próxima sesión.

## **7° SESIÓN DEL PLAN DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

**TEMA:** “Comunicación idónea”

**PROPÓSITO:** Que las/los trabajadores utilicen una comunicación idónea, para el manejo de sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y otras personas de su entorno.

**MATERIALES:** Hoja impresa, dinámicas, presentación de diapositivas.

**PRESENTACIÓN:** SENSIBILIZACIÓN (15 minutos)

Se saluda atentamente a todos los participantes.

Se le pide a todo el personal asistente que nos organicemos en un círculo, con el fin de realizar la dinámica: La telaraña.

Luego cada uno empezando por el facilitador, dice su nombre y una cualidad, y lanza el ovillo de lana a otro compañero, al recibirlo debe mencionar su nombre, su cualidad o fortaleza y además el nombre de su compañero y su cualidad y así van avanzando todos, cruzando relaciones y despertando la motivación de participación hasta el final con el último participante.

Es importante que estemos atentos para que todos sean acogidos por el grupo, especialmente en la última parte, cuando deben estar en una sola cabaña. Si alguien no fuera integrado, debemos repetir la indicación: "Asegúrense de que todos/as estén, nadie debe quedar fuera".

**DESARROLLO:** (20 minutos)

Terminada la dinámica, en grupos, se les pide que escenifiquen un hecho de la vida real, especialmente del ambiente laboral por medio de un Sketch y que utilicen el lenguaje que acostumbren en sus relaciones cotidianas.

En un papelote, al frente, vamos anotando los términos que se están empleando en los sociodramas, para luego al término poder comentarlo y ver que lenguaje se debe emplear en forma cotidiana.

Luego entregamos material informativo, sobre: Comunicación, Barreras, El Saber escuchar, La Actitud del oyente y los Comportamientos sociales, para mantener buenas relaciones interpersonales.

Motivamos la reflexión sobre lo realizado planteando las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se sintieron al darse cuenta de la forma como se expresan?
- ¿Qué reflexiones podemos hacer a partir de hoy de quienes se comunican, con nosotros y nosotras, hacia quienes nos dirigimos y sobre todo entre compañeros de trabajo en la institución? ¿Qué nos enseña?
- ¿Qué podemos hacer para que siempre podamos utilizar un lenguaje apropiado? ¿Es necesario tener una comunicación idónea en la IE?

**CIERRE:** (10 minutos)

Teniendo en cuenta la reflexión realizada por el grupo de clase, reforzamos algunos mensajes importantes nos deja nuestro taller, participaciones voluntarias:

Recordamos que todos tenemos siempre personas cercanas que pueden acompañarnos, respetarnos y protegernos y que muchas veces no las valoramos y sobre todo no les brindamos el trato que se merecen.

## 8° SESIÓN DEL PLAN DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL

**TEMA:** “Fortaleciendo mis habilidades sociales en la pasantía”

**PROPOSITO:** Socializar estrategias exitosas dentro de un contexto real, promoviendo el cambio de actitud de los trabajadores para mejorar las relaciones interpersonales en la institución educativa.

**MATERIALES:** Hoja impresa, dinámicas, otros.

### PLANIFICACIÓN

Coordinación sobre las pasantías.

Gestionar el lugar donde se desee hacer la pasantía.

Solicitar la carta de postulación en la coordinación con los datos de la empresa y la duración de la pasantía: Tiempo completo (8 horas diarias) 3 días.

Asistir a la charla de inducción de las pasantías.

Entregar recaudos para formalizar el registro de la actividad, durante las dos primeras semanas del período o semestre.

Entregar el informe debidamente estructurado.

<b>ESTRATEGIAS</b>
<p style="text-align: center;"><b>RECEPCIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Palabras de bienvenida a los trabajadores pasantes a cargo de la docente anfitriona.</li><li>• Palabras de un representante: finalidad de la pasantía, socialización de la ruta de trabajo.</li><li>• Socialización de los instrumentos.</li></ul>
<p style="text-align: center;"><b>DESARROLLO DE LA PASANTÍA</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Presentación de los trabajadores pasantes</li><li>• Desarrollo de actividades</li><li>• Observación de la organización</li><li>• Compartir entre participantes de la pasantía</li><li>• Socialización de los aspectos observados, aportes, sugerencias</li><li>• Sistematización, compromiso, firma del acta.</li></ul>