



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

Fortalecimiento del Clima Organizacional en la Institución Educativa: Aportes del
Liderazgo Directivo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

AUTOR:

Chero Flores, Jacinto Oswaldo (ORCID: 0000-0002-4948-4240)

ASESOR:

Dr. APOLAYA SOTELO, José Pascual (ORCID: 0000-0002-8484-8476)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

CHIMBOTE - PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios, porque es mi guía.
A mi esposa e hija, porque
son los gestores de mi
existencia.

Jacinto

AGRADECIMIENTO

Mi verdadero agradecimiento a la plana directiva, profesores y educandos de la Entidad educacional que nos brindó el apoyo desinteresado, y por su aporte altruista al proporcionar los datos pertinentes en el planteamiento de la presente investigación.

Un singular agradecimiento a los educandos, colegas de trabajo, quienes compartieron el conocimiento previstos en el instrumento; sino también, establecieron el aporte esencial en la elaboración del informe de investigación.

Del mismo modo, un agradecimiento especial, a los educandos del Programa de maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, sede de Chimbote, por la estupenda formación recibida.

Al Dr. APOLAYA SOTELO, José Pascual, quien, con su grandioso aporte y acertadas sugerencias, lograron establecer la consistencia a la investigación, acorde a las normas internacionales.

Jacinto

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pag.

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen.....	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	15
3.2. Categorización, subcategoría y matriz de categorización.....	16
3.3. Escenario de estudio.....	16
3.4 Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6 Procedimientos:	18
3.7 Rigor científico:.....	18
3.8 Método de análisis de la información:	18
3.9 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	47

RESUMEN

En la presente investigación titulada: Fortalecimiento del Clima Organizacional en la Institución educativa: Aportes del Liderazgo Directivo, tiene como objetivo establecer las estrategias que aplicaría el director líder para fortalecer el clima organizacional de su institución educativa.

Su metodología es del tipo Cualitativa Básica con un diseño Hermenéutica interpretativa bajo el Métodos de análisis de datos Exploratoria – Descriptiva – Estructural.

Como instrumento de recolección de datos se utilizó como técnica la entrevista dentro de la variable de liderazgo y del clima organizacional, que fue utilizado en 12 educadores de la entidad educacional parte de la investigación

Los resultados, confirmaron que la planificación contextualizada acorde a los lineamientos de la entidad educacional, con un trabajo compartido y una distribución con responsabilidades concordantes a las cualidades profesionales de los educadores, es la estrategia más acertada que establece el director, sustentada en un buen clima organizacional.

Palabras clave: Clima organizacional, liderazgo directivo, estrategias

ABSTRACT

In the present investigation entitled: Strengthening the Organizational Climate in the Educational Institution: Contributions of the Executive Leadership, the objective is to establish the strategies that the leader director would apply to strengthen the organizational climate of his educational institution.

Its methodology is of the Basic Qualitative type with an interpretative Hermeneutical design under the Exploratory - Descriptive - Structural Data Analysis Methods.

As a data collection instrument, the interview was used as a technique within the leadership variable and the organizational climate, which was used in 12 educators of the educational entity part of the research

The results confirmed that Contextualized planning according to the guidelines of the educational entity, with shared work and a distribution with responsibilities consistent with the professional qualities of the educators, is the most successful strategy established by the director, supported by a good organizational climate

Keywords: organizational climate, executive leadership, strategies

I. INTRODUCCIÓN

En las diversas tramas existentes y a nivel del mundo ante la presencia educativa de establecer por medio remoto una educación a distancia y como consecuencia de la pandemia viene atravesando cambios la humanidad y que ante el aislamiento social en sus diversas etapas que estamos conviviendo a nivel mundial. (Pupo, 2018) es necesario que la educación se renueve y debe adquirir una reingeniería educacional, acorde a los nuevos fundamentos de una educación inconsistente y que establezca una interrelación social con los sujetos educacionales de manera remota, donde los gerentes educacionales sean los que encaminan la direccionalidad de la escuela y deben tener las destrezas adecuadas, bajo un liderazgo acertado ante esta adversidad mundial. En las cuales se debe tener los cuidados específicos no solo del aislamiento, sino también de higiene. Además de ello, las entidades educacionales de la educación básica regular pueden estar paramétricas a estas exigencias donde se hace mucho más difícil el poder estabilizar un clima institucional acorde a la coyuntura y no ir perdiendo de vista la finalidad del establecer el aprendizaje en los educandos. (Chávez,2017)

En niveles internacionales, como consecuencia de la globalización y de enmarcar nuevos retos a través del mundo ya desde mediados del siglo XX, se están parametrando bajo nuevos paradigmas que direccionan a los países. Cuenca (2018) indica que cada vez se cuenta con más ciudades inteligentes y esto ha traído que los profesionales sean una especie moldeadora de retos y el sector educativo debe entender que este fenómeno también lo alcanza. Correa (2019) Como toda organización la escuela debe entender que la educación ha venido sufriendo cambios y transformaciones que desarrollen de una manera más ágil la coherencia que debe existir entre la cultura y la estrategia para darla a conocer, la finalidad d de lograr el cumplimiento de obtener que se ejecute la enseñanza aprendizaje en los educandos como el fin supremo de la educación. Marcillo (2018). Es así que las exigencias y las competencias evolucionan cada vez más rápidas y la organización debe estar a la vanguardia de todos los procesos. Así mismo Rodríguez (2019) manifiesta que se necesita que el gerente educacional esté preparado y se mueva a ritmos acelerado para no dejar que la escuela sea adsorbida su rentabilidad educativa y su posición dentro de los estándares de la educación mundial. Ochoa

(2017) precisa que la calidad de la educación debe ir direccionada a que se cubra las expectativas indicadas en los diversos niveles pertinentes de la educación básica.

Si bien los planteamientos educativos de los países regionales de América Latina, como lo presenta Mijares (2018) donde hace mención que hay logros muy significativos, como consecuencia de una preparación visionaria entendida por las entidades encargadas, donde se apuesta por la educación como el arma que proyectara el desarrollo sustancial de cada país. Por bien Espejo (2016) establece que hay países que están aportando presupuestalmente mucho más que otros y sobre todo mejor que el nuestro, en estos países hay una postura de reestructurar sus currículos acorde a las necesidades regionales, locales y en avances tecnológicos lo que permite que no pierdan la identidad local y que estén convencidos que el panorama de cambios educacionales debe ser trabajado desde la formación en las entidades formadoras de educadores, en vista que la consideración de establecer un representante de las escuelas se efectúa, siguiendo las exigencias idóneas para asumirlas. Artigo (2016) indica que lo que se quiere es mejorar las prácticas administrativas en las entidades educacionales y poder equilibrar una base con conocimientos estables e involucrar en este proceso a todos sus miembros.

Hoy en día en el país del Perú, ante una inimaginable, problemática que no fue prevista a consecuencia de la pandemia y donde es importante que el director se renueve de los procesos y estrategias para sacar adelante la entidad y conllevar un cumplimiento indicado por la normatividad. Carrión (2018) se busca que el personal este a la altura de circunstancia para lograr el fin común educativo en el educando. Larraín (2017) manifiesta que esto es una lucha constante en las escuelas del país, donde el grado de descontento con los directores se nota, ante las exigencias de varios grupos de dirigentes que encaminan a los maestros y así mismo en las mismas escuelas, predomina lo mismo y que siempre los grupos que acompañan al director son los beneficiados y el resto están muy cómodos siendo oposición dentro de la escuela.

Estos altercados de los educadores no traen consigo ningún bien a la comunidad educativa. Así Sarmiento (2017) menciona que se experimenta con los

currículos o se proyecta ensayos sin presupuesto sustentatorio en el tiempo, por eso es que dentro de las mediciones internacionales ocupamos los últimos lugares. (Ruiz, 2017) Por lo que no es fácil ser director en el país, por los múltiples cuestionamientos. Campos (2018) Establece que estamos ante una problemática que no ha mejorado en el tiempo y quizás allá fracasado las designaciones de estos personajes que dan la impresión que solo ingresaron, al cargo, porque la compensación económica es más favorable. Hougaard (2019), no piensa de esa manera y especifica que en el Perú no te enseñan a formarte para director, pero si estos no tienen las cualidades básicas para poder estar a la vanguardia de los cambios permanentes y tecnológicos la escuela no lograra el despegue educacional necesario.

Como desenlace de lo indicado del enunciado del problema queda establecido consecuentemente: ¿Qué estrategias aplicaría el director líder para fortalecer el clima organizacional de su institución educativa? De la misma forma las preguntas secundarias quedaron redactadas de la siguiente manera: (a) ¿Qué características actuales presenta el clima organizacional de las instituciones educativas?, (b) ¿Cuáles serían los rasgos del perfil de un director líder?, y (c) ¿Por qué el liderazgo del director permite fortalecer el clima organizacional?

La investigación se testimonia desde una contribución social como una obligación de concebir una reflexión en los líderes institucionales que la funcionalidad del cargo encabeza los mecanismos del logro de la calidad educativa. Quispe (2017), los líderes son capaces de llevar a la entidad a un funcionamiento óptimo, que cumpla con la planificación normativa y proyección social, donde todos los clientes educacionales están convencidos de direccionar la entidad hacia el compromiso y complacencia laboral en beneficio de la educación y por ende al logro de los compromisos de gestión normativamente establecidos en la Educación Básica Regular. Churba (2017) indica que al mismo tiempo son los líderes que permiten efectuar las transferencias educacionales previstas en la adquisición del conocimiento de los diversos contextos.

La investigación se planteó como objetivo general: establecer las estrategias que aplicaría el director líder para fortalecer el clima organizacional de su institución

educativa. Siendo los objetivos específicos: (a) determinar las características actuales que presenta el clima organizacional de las instituciones educativas, (b) determinar los rasgos del perfil de un director líder, y (c) determinar que el liderazgo del director permite fortalecer el clima organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

En la actualidad ante los nuevos planteamientos de la gestión del conocimiento, donde la apropiación de este, permita las ventajas competitivas y disminuir las brechas de identidad digital y social.

Naranjo (2016), es vital que el liderazgo pedagógico este fortalecido de una direccionalidad acorde a los eventos que trae consigo los conflictos internos que no fueron solucionados entre sus integrantes y que hacen que el clima organizacional este deteriorado, porque el liderazgo pedagógico no fue acertado en este proceso de convivencia dentro de la entidad y que se ve reflejada con todos los estamentos que la conforman.

De la cruz (2018), por lo que este liderazgo debe mejorar todo el proceso educativo y disminuir la brecha del clima organizacional de los clientes educacionales y que la misma conlleve a un proceso articulado perceptible socialmente.

Paredes (2018) , para poder lograrlo el caudillo educacional tiene que manejar cualidades empáticas y de participar activamente dentro de todos los sucesos concernientes en la interrelación de sus miembros, aclarando oportunamente las inseguridades y problemas, estableciendo siempre procesos de innovación bajo su carisma acertado y que procese las problemáticas, dando solución de acuerdo a su madurez y que pueda asimismo estar siempre alerta ante la medición de los educadores para medir su inteligencia emocional como director.

Céspedes (2018), el líder institucional debe establecer estrategias para que el planeamiento estratégico conlleve al cumplimiento de los compromisos de gestión, donde este siendo conocedor de todas las fortalezas a nivel de la entidad y de sus educadores.

Charam (2018), el caudillo de la entidad debe poner en marcha su aprovechamiento profesional y de manera oportuna, contribuir para el crecimiento y fortalecimiento del clima organizacional.

Dentro de la entidad educacional un clima organizacional efectivo debe tener una estructura coordinada partiendo de sus buenas relaciones entre todos los clientes educacionales, compartiendo responsabilidades en cada actividad.

Rogelberg (2019), establece que las actividades se ejecutan con autonomía dentro de la efectivación de los sucesos y que puedan estas tener, las que pueden ser verificadas bajo un seguimiento de supervisión de tal manera que representes una secuencia de retos de superación de los educadores y del líder que llevan las riendas de manejo de la entidad.

En una entidad educacional efectiva sería entonces, las relaciones interpersonales que se dan entre todos sus integrantes lo que fortalecerá su labor educativa. Por otro lado (Pomalaza,2018) especifica que hay espacios de participación y así plantear una articulación armónica, adecuada del clima organizacional y así se fortalezca una identidad organizacional. Ccarhuaypiña (2017), manifiesta que las posturas del director en las escuelas están armónicamente estructuradas para que este pueda tener el acceso a los procesos educativos de los educandos y que se tenga un trato muy coloquial con los padres de familia y así de manera acertada encaminar y direccionar a la escuela hacia los éxitos previstos en cada uno de los diversos niveles existentes.

Cañeque (2017), su liderazgo permite que la entidad funcione a cabalidad donde en todo momento este primero guarde un acertado clima institucional.

Por los argumentos expuestos nos encaminaron a establecer que el fortalecimiento del directivo, según Gullo (2018) establece una caracterización del clima organizacional y al existir una relación eminente con la comunidad educativa; me he propuesto establecer lo afirmado y ante lo dicho propongo explorar investigaciones al concurrente tratado, que especifique la consistencia a la que se tiene que llegar con el clima organizacional y lo que líder representa en ella.

Ortiz (2019) plantea que el líder pedagógico debe establecer dentro de toda la comunidad educativa la motivación necesaria para que estos logren comprender las bondades que conllevan dentro del contexto profesional y social el trabajar con entusiasmo, con identidad profesional y que las relaciones interpersonales estén direccionadas de una sana convivencia. Uzkudun (2018) Sostiene que el líder debe tener la empatía entre sus pares para fortalecer el clima organizacional, la entidad y sus integrantes tendrán el reconocimiento social dentro del ámbito jurisdiccional de procedencia. Bravo (2017) pone de manifiesto que las metas alcanzadas y propuestas por la entidad solo podría ser lograda si a nivel organizacional se

mantiene encendida la innovación llena de estrategias que logren satisfacer la inquietudes y proyecciones de sus integrantes.

Whitaker (2016) establece que el educador es un buen profesional académicamente, pero en muchas de las veces no llega a ser buen director, porque sus características no están acordes a las que se requiere para ser un buen líder. (Business,2019), felicitamos a los que si realmente están contribuyendo con la educación de la jurisdicción en el aspecto de direccionalidad y en establecer la existencia del clima institucional adecuado para los fines educativos y sobre todo para poder enfrentar los cambios.

Carlos (2019) consigna a la entidad educativa como diferenciada de otra donde se demuestra ventajas competitivas sobre sus pares, donde se debe tener un líder institucional que pueda llevar a los educadores a la apropiación de la identidad institucional, para lo cual este debe fluir de por sí, una inteligencia emocional, que permita poder contar con él.

Recas (2017), a su vez piensa semejante y concluye que el caudillo debe participar en todas las actividades y para que los docentes se puedan sentir protegidos, ante los sucesos propios de la profesión docente y que, en la actualidad, está de lleno de cambios. (Gairín,2018), el director debe ser el primero que demuestre ser el gestor del conocimiento y que sus intereses académicos sean los mismo de los educadores y utilizar mucha capacidad de empatía en compartir experiencias que sean exitosas y que lleven al éxito institucional. Proporcionando responsabilidades supervisadas a sus integrantes hacia el logro común y armónico de los clientes educacionales.(Review,2019) indica que el líder está en la capacidad de poder articular entre sus miembros educativos, la armonía y efectividad de la labor docente sobre todo en estos tiempos , donde la brecha digital es difícil dejar pasar por alto, donde los maestros están experimentando cambios abismales y que de alguna manera se está perdiendo la interrelación y originalidad, creatividad de los maestro al seguir un esquema paramétrico del Ministerio de Educación , que solo esta trayecto malestar entre los padres y los educadores, por la múltiples dificultades de establecer una buena comunicación con las actividades. Cañete (2017), expone que ser un líder pedagógico no es una tarea fácil, ya que tiene que lidiar con situaciones no previstas dentro de la planificación curricular y donde cada día tiene

que demostrar aciertos, serenidad empatía y sobre todo ser innovador e solucionar problemáticas propias de la entidad organizacional cambiante.

El líder institucional según Romero (2019), debe ejercer una autoridad sobre los miembros de la entidad educativa el cual se ha ganado gracias al esfuerzo y la credibilidad que tenga sobre todo con los educadores y padres de familia, al no poner en duda su honestidad y transparencia en las dimensiones económicas y sociales que son los aspectos más fuertes para estabilizar el clima organizacional en toda entidad. (González, 2019) este líder debe efectuar acciones bajo el planteamiento de la planificación curricular que sea acorde a lo establecidos en la normatividad e interés de sus miembros. Debe estar convencido de lo que realmente es necesario para poder manejar una institución y que se requiere competitividad y capacidad organizativa para enfrentar los sucesos de una reingeniería educativa, donde el maestro debe estar en constante actualización e auto capacitación.

Panduro (2019) en su investigación especifica que una organización encaminada a la práctica de un clima favorable, obtendrá resultados muy asertivos, desde la presentación como entidad, donde las relaciones interpersonales dentro de la entidad nos dan muestras de la direccionalidad que se maneja como una organización que piensa en sus integrantes, donde la predisposición de líderes institucionales desarrollo con la práctica de mucha comunicación, donde lo teórico debe ponerse en práctica. Esta indagación de tipo descriptiva correlacional, con la aplicación de un cuestionario dirigido a 45 educadores con los 36 ítem formulados acorde a las variables de estudio de la investigación, se logró establecer la conclusión favorable en los aspectos prácticos en la resoluciones de las problemáticas, sobre los de índole social y que en todo momentos se vio respuestas positivas de toda la comunidad institucional, donde la existencia de la aplicación de un buen liderazgo organizacional facilita la interacción de sus miembros.

Enero (2019) ya en su investigación busca establecer si la práctica de una cultura estándar y la situación de su clima institucional se enredan y se obtiene resultados organizacionales aceptables, este estudio con una muestra poblacional de 68 participantes, dentro del estudio de tipo correlacional, utilizo como instrumento el cuestionario usando la escala de Likert, en la cual luego de su aplicación de llego a establecer que están relacionados los aspectos del clima y la cultura y que esta

relación establecen e crecimiento y la transformación de la entidad en una institución con mucha productividad , en donde se visualiza particularmente que existe un direccionamiento compartido entre los líderes de la entidad. Al mismo tiempo se puede notar que los cambios de los roles de los participantes dentro de la organización sufren un impacto dentro del contexto en la cual están inmersos los sujetos educacionales, notándose la existencia de toda una planificación articulada de las acciones participativas, que desencadena una serie de motivaciones organizativas entre todos sus miembros, entonces de quedo demostrado que existe el incremento de la organización y la situación cultural de sus miembros y que se ve afectada en todo el proceso de interacción social inherentes a los procesos de la estructura organizacional.

Sancho (2019) La investigación efectuada en las entidades educacionales del distrito de Moho , pretende establecer el clima organizacional que irradia dentro de los procesos educacionales de sus jurisdicción, en relevancia a la detección de un sin número de problemáticas con relación al desempeño educacional de los educadores y de discrepancia suscitadas entre los líderes pedagógicos y los educadores, así como con las otras entidades que por los planteamientos ideológicos, políticos incrementaron las problemáticas existentes como entidad reflejadas en los bajos rendimientos de sus educandos. Esta investigación descriptiva simple, tuvo una muestra de 58 educadores en los cuales se les aplicó una encuesta y se estableció como conclusiones que solo en algunos casos se ve plasmada en los educadores una identificación de su identidad con la organización educacional, así mismo se ve una motivación organizacional siempre que la entidad este encaminada hacia los logros de los aprendizajes de una manera gradual y coherente con los procesos educacionales y solo el 56, 32 % ponen de manifiesto que se identifican algunas veces con la institución, al mismo tiempo solo un 57,4% reconoce que la existe una carencia de integración organizacional, haciendo esto muy relevante en vista que con estos resultados los logros de aprendizajes se ven desfavorecidos en sus cumplimiento.

Hinojosa (2019) en su investigación sobre coaching y el clima organizacional de los enseñantes en la entidad del callao se estable poder determinar cuál es la correlación entre estas variables, esperando que esto se visualiza favorablemente

en benéfico de todos sus integrantes del grupo educacional y así poder establecer si se propone la situación de coaching en la búsqueda de las mejoras del clima organizacional. La intencionalidad es que los educadores desarrollen cualidades participativas con una característica de relevancia en la adquisición de responsabilidades compartidas y al desarrollo de autoconfianza, lo que le permita estar acorde a las exigencias propuestas por la superioridad. Esta indagación corresponde a un tipo de investigación descriptiva y tuvo como muestra a 60 educadores, lo que representaba al 30 % de su censo, Se aplicó un cuestionario tanto al coaching, como al clima organizacional con preguntas cerradas de acuerdo a la escala de Likert, y se concluye con la existencia de una relación muy positiva entre las dos variables de estudio, en vista de la presencia de muchas oportunidades para poder establecer un ambiente hospitalario , donde los enseñantes logren establecer enseñanzas acertadas, como mucha comunicación y con la participación de toda las sujetos educacionales y que se establezca la enseñanza no solo por la entidad organizacional , si no le pueda acercar a los procesos educativos propios de la carrera educativa.

Raa (2019) en su investigación propone que el poder determinar la articulación vivencial de un clima organizacional y como esta establece una influencia en los compromisos organizativos del personal de la administración de la universidad de Moquegua , dentro de la muestra de 121 trabajadores y con una investigación de tipo pura bajo un nivel explicativo y bajo el recojo de datos del cuestionario con 37 preguntas pretende concluir , como se da los procesos de esta articulación prevista en las variables y bajo la comprobación de la prueba de correlación Spearman se efectúa la verificación de sus hipótesis bajo un nivel de confiabilidad del 95 % , demostrando que las afectividad se ve fortalecida dentro de las intenciones del investigador al establecer la importancia que se asume dentro de los aprendizajes de significatividad relevantes y que son asumidos por el compromiso organizacional que tienen todos los trabajadores de la entidad. La aplicación de la escale de Likert les permitió obtener asimismo me manera concisa la continuidad posicional del compromiso normativo y el respeto mutuo ejercido entre sus pares, que establecer la línea directriz de una buena gestión de los administrativos, hacia el logro de la funcionalidad organizacional que debe tener las entidades. Del mismo modo, se pudo establecer una influencia organizativa en la

administración quedando el clima organizacional como una base de solidez institucional y que lo demás son producto del mismo desarrollo de la gestión.

Capuñay (2019) en su investigación proyectada, dentro de las entidades de los microempresarios y enfocada dentro del liderazgo que debe ver de la situación organizacional de toda entidad, y cuyo objetivo primordial es el poder establecer el impacto que ocasiona el liderazgo como entidad organizacional y su clima organizacionales, la indagación conto con una muestra de 56 cooperantes y que fueron sometidos a la aplicación de una encuesta de 53 preguntas en concordancia a las actividades económicas colombianas y estuvo sujeta al diseño de las siete ponderaciones establecidas dentro de los rangos interpersonales y de control de las organizaciones en el aspecto de liderazgo y sus relaciones, esta memoria de tipo descriptiva correlacional, obtuvo conclusiones muy acertada donde el liderazgo ejercido por los administradores de las organizaciones, están encaminada al éxito de la organización, la percepción de los trabajadores sobre el liderazgo demostraron que estos se inclinan a hacer las cosas de la mejor manera siempre que vean la presencia de los líderes atentos a todo el proceso de producción de la entidad y que no descartan mantenerse de manera neutral, cuando no están siendo hostigados por estas organizaciones y tampoco cuando se está vulnerando sus derechos como trabajador, entonces según estas conclusiones ellos consideran como factor primordial para que la entidad sobresalga depende del liderazgo existente.

García (2019) en su investigación pretende demostrar si se da la correlación del desempeño con el clima organizacional de los cooperantes de los trabajadores de la empresa Vlacar S.A.C de la jurisdicción de Chimbote, y cuyo objetivo está encaminado a efectuar la descripción en qué situación se encuentran las variables de estudio, por lo que se aplicó un cuestionario a 235 cooperantes que represento a la muestra no probabilística. Esta indagación de tipo descriptiva pone de manifiesto dentro de las conclusiones que esta presenta la parte de las actitudes, mezclado con los valores que practica la entidad organizacional y según los resultados podemos indicar que el 57 % de los cooperantes de la entidad establece su percepción en referencia al clima organizacional es malo, y por consiguiente los administradores indican que el desempeño también está dentro del rango de malo, lo mismo ocurre con las circunstancias de la comunicación que con 52 % también consideran que es

mala un buen desempeño implica obtener buenos resultados, teniendo en cuenta conductas que lo constituyen. Los resultados son de importancia ya que se obtuvo que el 57% de los colaboradores de la empresa manifestó que el clima organizacional es malo, así mismo, el 38% de los jefes de área manifestaron que el desempeño de los colaboradores es malo en la dimensión de la comunicación también presenta niveles que califican como malo, por lo que estos cooperantes no se mostraron muy colaboradores en la adquisición de los datos y por consiguiente existe la preocupación por que la entidad organizacional debe establecer mecanismos para que esta entidad logre mejorar o esforzarse mejor en la labor en el ambiente laboral y mejorar el desempeño de los trabajadores.

Blas (2019) en su investigación sobre el clima organizacional y desempeño de los emprendedores de la empresa de servicios dedicados a la industria Marina de Chimbote, cuyo objetivo fue establecer la correlación de estas dos variables, dentro del estudio descriptivo, con un enfoque cuantitativo, dentro de una muestra de 60 cooperantes, estableció para ello la aplicación de una encuesta dentro del marco de referencia de este estudio concluye que existe una correlación entre ambas variables validado por los resultados de spearman 0.534 de un nivel positivo considerable, por ello la significancia aceptable en el clima organizacional con un 75% de cooperantes que demostraron favoritismo de las actividades de la entidad organizacional .Pero la dimensión de desempeño solo se obtuvo un 55% de aceptación. Al mismo tiempo se considera muy relevante la comunicación existente del 68% y a nivel de la productividad un 65 %, demostrando que si una correlación marcada dentro de los procesos organizacionales dentro de la entidad estudiada.

González (2016) en su investigación sobre la exploración en las entidades educacionales de sonora (México), pretende establecer que la instrucción organizativa y la realización de los núcleos de su adiestramiento superior mejore la funcionalidad de los procesos de investigación, Por lo que la pesquisa necesariamente en el proceso logra establecer una metodología mixta, donde calibra el enfoque cuantitativo y el cualitativo, aplicado a una muestra de 32 educadores bajo la modalidad de tiempo completo considerando como Instrumento la valoración de la cultura organizacional en fichas de campo, y en la conclusiones se establece que la cultura organizacional no exterioriza incidencias que encuentre obstrucción

de los procesos , más aun cuando exista compromisos asumidos. Lo que encuentra dentro de la articulación es que, es necesario establecer metafóricamente aspecto de mejoras en el manejo del lenguaje, documentación, así como identificación de casuísticas en los reportes con la finalidad de identificar historias y parlamentar los patrones culturales dentro de contexto social circundante de la escuela superior, por lo que los educadores si logran involucrarse con sus investigaciones de una manera asertiva.

Gallo (2015) en su investigación efectuada en Colombia, visualiza establecer como es la estructura organizacional y la correspondencia inter organizacionales de la salubridad pública. En la exploración explicativa y su aplicación de cuestionarios estructurados validos solo en 120 instrumentos de la totalidad de 281 personas, donde se pretendía establecer si existe una incidencia positiva dentro del intercambio de la información en las correspondencias que se dan entre las diversas organizaciones gubernamentales de asistencia pública de la salud .Estas pesquisas evidencian que los procesos descentralizados han favorecido los objetivos propuestos por el estado en cuestión de la salud pública, siendo provechosas en los usuarios y evidencias cierto grado de satisfacción. Demostrando de esa manera que los requerimientos de una población emergente dentro del ámbito estatal, puede lograr consolidar su estructura organizacional que pueda tener la cobertura optima a los requerimientos que pueda afrontar en todos los estamentos jurisdiccionales.

Vallejo (2017) expone que la diligencia en las entidades educacionales peruanas, en similitud de los diversos países fronterizos que comparten las mismas exigencias tercermundistas en Latinoamérica, evidencian que es un desafío el poder enfrentar una educación cambiante en donde se ha perdido la confianza de sus gerentes educacionales, por los múltiples cuestionamientos sobre todo de índole económicos y políticos. En donde el reflejo evidente se aprecia en los resultados internacionales sobre la posición que se encuentran educacionalmente. Por lo que es relevante el poder encontrar un equilibrio que sustenta la entidad educativa para conllevar a un trabajo armonioso con todos los estamentos educativos de los diversos contextos del país.

En la región Ancash no es extraño, encontrar la existencia de muchas cuestionables acciones de los gerentes educacionales, que solo se amparan en

derechos obtenidos por su designación y que demostrarían su ineficiencia de llevar a la entidad hacia el logro de un despegue educativo, en donde el equilibrio del clima organizativo, sea producto del caudillaje de su director. Esto evidencia entonces que es relevante el poder encontrar las causas del por qué la existencia de grupos de docentes en las entidades pertenecientes al órgano intermedio del Ministerio de Educación y de la ruptura de las relaciones humanas entre sus miembros de las diversas comunidades educativas y que se pueda aclarar los procesos del por qué el fracaso de la gestión y por lo que hay que trabajar mucho en el aspecto del clima organizativo. La investigación, lograra establecer que mediante la sistematización se pueda establecer la apropiación de un conocimiento valedero que visualice las ventajas competitivas que son adquiridas dentro de la entidad educativas y que serán de mucho aporte en las indagaciones de las entidades con experiencias exitosas y que todo investigador anhela dentro de la apropiación de los conocimientos, estableciendo así la existencia de comunidades educacionales que están a la vanguardia de los cambios dentro de la finalidad de formación integral de los educandos. Metodológicamente mi indagación propone mecanismos y probabilidades a los venideros investigadores a escudriñar e dar soluciones a problemáticas por lo que se justifica considerando el beneficio proporcionado a los educadores indagadores e colectividad científica llevando a la meditación y así direccionar las variables previstas hacia el cambio, en beneficio de la población.

La direccionalidad que debe tomar una entidad educacional dentro de los diversos contextos de la jurisdicción se ven fortalecida no solo por la situación de como el educador demuestra su profesionalismo cognitivo, social y emocionalmente, sino también por su empatía en las interrelacionarse con sus pares, en donde el líder organizacional es el que conduce el accionar de estos procesos que conllevan hacia el logro de los aprendizajes oportunos en las escuelas, es por eso que los directivos tienen que asumir su función de orquestar todas las acciones, comisiones y proyecciones que tiene la entidad educacional dentro de los procesos educativos. La escuela es la que al estar dentro de la funcionalidad educativa es la que se proyecta hacia la comunidad y así queda articulado con todos los estamentos educacionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación: Esta indagación de tipo básica se efectuó bajo los parámetros del procedimiento cualitativo, esperando una perfilación complementaria de métodos entendidos cuantitativos, aventurando por un acoplamiento metodológico, Sánchez y Reyes (2018); este suceso pretende vigorizar las falencias del enfoque cualitativo en referencia al dato muestral.

Diseño de investigación: El planteamiento de esta investigación es de hendidura hermenéutico, en vista que se está partiendo de la apreciación de una realidad vista de la metáfora de un texto documentario existente y en los cuales los planteamientos se aproximan a la reflexión en forma independiente por encontrar los parentescos entre las ciencias sociales y el aporte a la reflexión del dichos planteamientos, que por consiguiente ofrece criterios para poder elaborar una apreciación de los procesos metodológicos utilizados en el estudio en particular.

En esta objetividad social, que es un texto irascible de ser aclarado, vista como un entendimiento literal o una exégesis que se da partiendo del orbe del texto, por lo que lo que está inmerso en él, es prioritario en el análisis. En estas interpretaciones que se dan con la aceptabilidad a cumplir con al menos es indique la relevancia disponible existente y que la apreciación sea lo más meritoria en su explicación de los sucesos interpretados.

El diseño de la investigación de hermenéutica interpretativa se tendrá un diseño de investigación cualitativa, utilizando para ello recursos sistemáticos cualitativos que puedan determinar una teoría convincente desde la apertura de la conceptualización, como acción en momentos específicos diferenciado de una teoría formal, siendo esta de naturaleza cotidiana ala que está inmersa en acontecimientos específicos por lo que se halla condicionada a un espacio determinado Fernández, Hernández y Baptista (2014)

La triangulación de datos es conveniente cuando las teorías no logran satisfacer el suceso de estudio como es clima organizacional que existen en las

escuelas bajo los lineamientos de un liderazgo inadecuado, y teniendo al estamento educacional como la base de su interés. Así mismo la teoría fundamentada nos direcciona hacia la interpretación del fenómeno tal como es, en vista al estudio que efectúa de manera práctica e precisa y es susceptible con los estamentos educacionales en su comprensión del fenómeno artificioso. Fernández, Hernández y Baptista (2014)

3.2. Categorización, subcategoría y matriz de categorización

Tabla 1

Sub categorías planteadas en la investigación

PRE CATEGORÍAS	
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍAS
Estrategias que aplicaría el director líder para fortalecer el clima organizacional de su institución educativa	<ul style="list-style-type: none">) Características actuales presenta el clima organizacional de las instituciones educativas) Rasgos del perfil de un director líder.) Importancia del liderazgo del director para fortalecer el clima organizacional.

Fuente: realizada por el investigador

3.3. Escenario de estudio

El escenario previsto en las coordinaciones con los estamentos educacionales de la organización educativa está enfocado a la participación de los educadores de la escuela. La misma que se encuentra ubicada céntricamente dentro de la urbanización, con varios accesos de entrada y salida tiene una estructura de construcción de material noble, cuenta con dos pisos y la funcionalidad pedagógica es de dos turnos. Su población circundante está compuesta por personas provenientes de muchos lugares del país, los que enraizaron en la zona en los años 70. Sus educandos proceden de diversos lugares del distrito, como consecuencia de que los moradores son personas de edad un poco avanzada y que ya no cuentan con hijos en edad escolar, sus

educadores cuentan con una gran experiencia y prestigio pedagógico y muchos de ellos han desempeñado cargos directivos.

3.4 Participantes

Tabla 2

Codificación de los entrevistados y experiencia laboral

código	Apellidos y nombres	Grado académico/ Título Profesional	Experiencia laboral
A001	Muñoz caballero Santa	Profesora	Docente con 25 años .
A002	Pérez Ruiz Deysi	Maestría	Docente con 10 años
A003	Flor Huerta Alcántara	Profesora	Docente con 27 años
A004	Cruzado Genovés Cesar	Profesor	Docente con 24 años.
A005	Soriano Damián Agueda	Licenciada	Docente con 25 años
A006	Blas Machado Sara	Licenciada	Docente con 25 años.
A007	Villanueva Alburqueque Greta	Maestría	Docente con 8 años
A008	Salazar Zamora Jorge	Profesor	Sub director 27 años
A009	Agapito Pulido Horna	Profesor	Docente con 30 años
A010	Naquiche Farfán Mariana	Licenciada	Docente con 8 años

Fuente: Registro escalafonario registrado en secretaria de dirección de la escuela

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas en esta indagación son las entrevistas semi estructuradas, y así mismo una observación y los datos del logro de aprendizaje de los aprendices que de manera pertinente sería oportuno establecer y centrar a profundidad una serie de preguntas con particularidades sobresalientes según el suceso de estudio por lo que el planteamiento es el agruparlos por ciclos y abordar de manera semi estructurada (Sandoval 2018).

Con referencia a las entrevistas estas permitirán establecer el recojo de la información acorde al objeto de estudio, pero con la salvedad de establecer los mecanismos de aplicación según la emergencia de aislamiento, que estaría abarcando a un gran sector de los clientes educacionales, así mismo se precisa

aspectos no planeados, con la direccionalidad de abarcar mayor ámbito de información, por lo que no todas las interrogantes son predeterminadas (Baptista, Fernández y Hernández, 2010). Instrumento que elaboró es una Guía de Entrevista a profundidad con preguntas norteadoras

3.6 Procedimientos:

Los instrumentos dentro de la aplicación de la investigación, se ha tenido por conveniente guardar el anonimato, el mismo que el investigador tuvo el cuidado respectivo, donde la entrevista tuvieron la cordialidad y espacios de tiempo para que puedan ser dadas las respuestas con la honestidad, aciertos dentro de una investigación, y los resultados a posterior brindaron el análisis y conclusiones sobre la investigación tratada dentro del contexto de la entidad educacional.

3.7 Rigor científico:

La investigación pretende acercarse lo más posible a la realidad dentro del contexto de la jurisdicción educacional, teniendo en cuenta la consistencia planteada dentro de la investigación, del tal manera que se pueda garantizar que exista la coherencia y relación de los objetivos planteados con las interrogantes formuladas y que se tenga en cuenta siempre el propósito de la investigación, de acuerdo al método planteado, y que las técnicas sean las oportunas dentro de la investigación cualitativa. Los resultados relacionados con los antecedentes, que garanticen una discusión acorde a la investigación, del mismo modo la aprobación y consentimiento de los sujetos integrantes de este estudio.

3.8 Método de análisis de la información:

El método de análisis de información que se utilizará es la exploratoria en vista que lo que sea desea investigar es un fenómeno poco estudiado desde los planteamientos del aislamiento social permitiendo un acercamiento al suceso, con la finalidad de establecer una familiaridad por descubrir las coincidencias en el objetivo del planteamiento del problema, y así poder especificar la metodología

pertinente en la formación del estudio definido y buscar la contribución adecuada respecto a la forma de abordar la investigación en particular.

Del mismo modo el análisis de información descriptiva permitirá describir los hechos y las características de los participantes dentro de la entrevista efectuada, lo que permitirá establecer una representación fidedigna del fenómeno estudiado, donde se busca indagar hechos, efectuar análisis, interpretar y evaluar la información de una manera sistemática y que pueden ser comparables con diversas fuentes relacionadas al estudio efectuado como investigación.

El método de análisis de información estructural, planteado desde el enfoque del trabajo a nivel institucional, en donde existe una organización de planteamientos, de ideas que caracterizan al fenómeno estudiado dentro de la entidad educacional y que se apertura hacia la cobertura de participantes ajenos a la entidad, con la cual se tiene la interrelación para lograr establecer la base de datos necesarios para la investigación, en consecuencia cuanto mayor sea la variedad de las metodologías, datos e investigadores empleados en el análisis de un problema específico, mayor será la fiabilidad de los resultados.

3.9 Aspectos éticos

Se ha considerado la autorización de la aplicación de la indagación, respetando la identidad de los educadores, de la misma forma en su elaboración se ha tomado en todo momento las disposiciones de la reglamentación de la UCV. Los principios para la investigación están considerados: La autonomía, evidenciada como resultado de la participación voluntaria de los participantes y proporcionando información relevante, real y contundente, para el estudio planteado. La Confidencialidad, dentro del desarrollo de la interrelación con todos los participantes se tiene en cuenta la confidencialidad de la obtención de los resultados que garantiza las conclusiones a la cual llego el estudio. La Veracidad de la obtención de los resultados, producto de la ejecución de la investigación estará acorde a los datos alcanzados dentro de este contexto de planteamiento de estudio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Cuadro 1

Ficha de análisis del discurso respecto a la subcategoría **rasgos del perfil de un director líder**.

Código del entrevistado	VARIOS	Fecha desarrollo de la entrevista	08/08/2020
Sub Categoría	Rasgos del perfil de un director líder		
Sub Categoría			
<p>“El liderazgo del director de mi Institución Educativa está dirigido a la búsqueda de los objetivos para la buena marcha de la escuela, él forma parte del equipo de trabajo, orientando a la comunidad educativa, aplicando un ambiente democrático con su personal docente y administrativo” (001A)</p> <p>“Buena, porque es flexible en sus ideas y no impone, siempre pide la opinión de los colegas respetándolas, hace participar a todos los docentes, usando un estilo democrático” (003A)</p> <p>“Utiliza la democratización de la toma de decisiones, propiciada por los líderes, quienes a menudo solicitan la opinión de los miembros de la plana docente. Su estilo es participativo”. (004A)</p> <p>“El liderazgo del director de mi Institución Educativa está orientado a la búsqueda del mejoramiento continuo de la escuela, para ello forma parte de un integrante más del equipo, aceptando las diversas opiniones y denota un espíritu conciliador, por lo que el estilo de su liderazgo es democrático “(005A)</p>			
Análisis del discurso:			
<p>El liderazgo ejercido por las administradoras de la organización, están encaminada al éxito de la organización y así mismo factor primordial para que la entidad sobresalga depende del liderazgo existente. (Capuñay, 2019). El líder institucional dentro de la escuela debe ser muy asertivo en sus decisiones de direccionamiento hacia el logro de los aprendizajes de los educandos, con lo cual su estilo de dirigirla le da funcionalidad, encaminándola hacia la calidad educacional pertinente al contexto de la entidad educacional.</p> <p>Liderazgo asertivo</p>			
Unidades de significado:	éxito de la organización- liderazgo existente- logro de los aprendizajes - calidad educacional pertinente		

Fuente: elaborado por el investigador (agosto, 2020)

Cuadro 2

Ficha de análisis del discurso respecto a la subcategoría **rasgos del perfil de un director líder**.

Código del entrevistado	VARIOS	Fecha desarrollo de la entrevista	08/08/2020
Sub Categoría	Rasgos del perfil de un director líder		
Sub Categoría			
<p>“Sí, porque anticipa los problemas o hechos que puedan suceder en la I.E, pidiendo ideas, opiniones que puedan ayudar en la búsqueda de soluciones de forma proactiva” (001A)</p> <p>“Si lo solicita las veces que requiere tomar decisiones en conjunto lo somete a consenso de una manera democrática y cuando debe asumir alguna decisión lo hace de la manera alturada y asertiva pensando en el bien de su personal e institución”. (003A)</p> <p>“Por qué es lo que un líder debe hacer para poder afrontar, resolver cosas y casos con asertividad en bien de una institución, porque es necesario compartir experiencias” (005A)</p> <p>“Si, porque practica el centralismo democrático, respetando las opiniones de la mayoría y también de la minoría” (007A)</p>			
Análisis del discurso:			
<p>existe la preocupación por que la entidad organizacional debe establecer mecanismos para que esta entidad logre mejorar o esforzarse en la labor en el ambiente laboral y así mismo mejorar el desempeño de los trabajadores García (2019), el directivo debe entender que la entidad educacional debe trabajarse en equipos de trabajo en donde es importante que se considere la experiencia y la identificación de los educadores en las múltiples acciones que encaminan a la escuela, al cumplimiento optimo educativo, en el nivel que ofertan. El trato asertivo, en la toma de decisiones dan una visualización de las características que debe el líder administrativo</p> <p>Desempeño docente tomas de decisión</p>			
Unidades de significado:	mejorar el desempeño - equipos de trabajo - la experiencia y la identificación - El trato asertivo		

Fuente: elaborado por el investigador (agosto, 2020)

Cuadro 3

Ficha de análisis del discurso respecto a la subcategoría rasgos del perfil de un director líder.

Código del entrevistado	VARIOS	Fecha desarrollo de la entrevista	08/08/2020
Sub Categoría	Rasgos del perfil de un director líder		
Sub Categoría			
<p>“SI, porque a través de las comunicaciones que tenemos entre el director y docentes, es con el propósito de llegar a mejoras de la I.E., Es empático en su trato diario y da confianza”.(002A)</p> <p>“Si, esta direccionada para lograr el fin educativo. Porque se trata de tomar la mejor decisión en bien de nuestra I.E.” (001A)</p> <p>“La comunicación es buena porque para resolver conflictos y asumir cargos es importante una buena comunicación y sobre todo si esta direccionada a tomar decisiones con un fin o un propósito educativo”. (004A)</p> <p>“Es buena porque, el objetivo de buena comunicación es con la finalidad de lograr el cumplimiento de brindar una buena calidad educativa a favor de los estudiantes. Por supuesto; y claro porque todo lo actuado se hace pensando en el bienestar del educando en tiempos difíciles como ahora en esta pandemia”. (006A)</p> <p>“Es buena. Sí, porque las coordinaciones que se realizan están siempre orientadas en la búsqueda de mejorar la calidad educativa para que los estudiantes sean los más beneficiados.” (008A)</p>			
Análisis del discurso:			
<p>se ve plasmada en los educadores una identificación de su <u>identidad con la organización</u> educacional (Sancho,2019)</p> <p>los educadores logren establecer enseñanzas acertadas, como <u>mucha comunicación</u> y con la <u>participación de todos los sujetos educacionales</u> (Hinojosa,2019), El dialogo permanente entre todos los integrantes de la entidad, permitirá el logro del aprendizaje en la busque del <u>logro de una calidad</u> que anhela la organización educacional</p> <p><u>Finalidad educativa-</u> comunicación</p>			
Unidades de significado:	<p>identidad con la organización - mucha comunicación - participación de todos los sujetos educacionales- logro de una calidad</p>		

Fuente: elaborado por el investigador (agosto, 2020)

Cuadro 4

Ficha de análisis del discurso respecto a la subcategoría características actuales presenta el clima organizacional de las instituciones educativas

Código del entrevistado	VARIOS	Fecha desarrollo de la entrevista	08/08/2020
Sub Categoría	características actuales presenta el clima organizacional de las instituciones educativas		
Sub Categoría			
<p>“Si, existe una buena relación y armonía entre docentes y el personal directivo porque hay un compromiso de parte nuestra de trabajo en nuestros estudiantes, puede haber discrepancias porque no todos opinamos lo mismo, pero estas discrepancias son superadas buscando el entendimiento permanente”. (001A)</p> <p>“La escucha activa y la práctica de empatía es muy importante para las relaciones interpersonales y eso se aplica en la I. E., con coordinaciones de actividades” (003A)</p> <p>“Si, porque se siente un ambiente familiar, todos trabajando en conjunto y compartiendo momentos de esparcimiento, se ve un espíritu solidario en bien de cada uno y de todos los docentes”. (005A)</p> <p>“si. porque trabajamos con un solo fin el bienestar del educando de una manera empática aceptando las discrepancias y aceptando sugerencias y aprendiendo de nuestros errores” (007A)</p> <p>“Claro que sí, porque el compartir entre todos los integrantes de la comunidad educativa no está limitada a aspectos solo pedagógicos, sino también apuntando hacia el desarrollo personal y social de todos.” (008A)</p>			
Análisis del discurso:			
<p>todo momento se vio respuestas positivas de toda la comunidad institucional, donde la existencia de la aplicación de un buen liderazgo organizacional facilita la interacción de sus miembros (Panduro, 2019). El líder debe fomentar las buenas relaciones sociales entre sus educadores.</p> <p>La intencionalidad es que los educadores desarrollen cualidades participativas con una característica de relevancia en la adquisición de responsabilidades compartidas (Hinojosa, 2019).Lo que permitirá establecer un buen entendimiento entre sus pares.</p>			
Unidades de significado:	comunidad institucional - liderazgo organizacional - interacción de sus miembros - interacción de sus miembros		

Fuente: elaborado por el investigador (agosto, 2020)

Cuadro 5

Ficha de análisis del discurso respecto a la subcategoría **Importancia del liderazgo del director para fortalecer el clima organizacional**

Código del entrevistado	VARIOS	Fecha desarrollo de la entrevista	08/08/2020
Sub Categoría	Importancia del liderazgo del director para fortalecer el clima organizacional		
Sub Categoría			
<p>“Sí, toda persona puede ser líder, siempre en cuando que la persona practique los objetivos y metas comunes a favor de sus asociados o de la comunidad. Los líderes no nacen si no se hacen en la universidad de la vida” (001A)</p> <p>“Un líder no puede ser cualquier persona, un líder tiene que desarrollar características de acompañamiento a desarrollar actividades juntos con sus docentes, no ordena que lo hagan”. (003A)</p> <p>“Sí, porque algunos no son líderes son administradores y delegan funciones y no solucionan problemas, Para ser un líder se debe contar con ciertas habilidades, algunas pueden desarrollarse con el tiempo, pero otras como el carisma es difícil de conseguir por lo tanto un líder es nato.” (005A)</p> <p>“Por supuesto que líderes tienen que formarse y deben seguir aspirando a incrementar sus habilidades y conocimientos, pero el arte de dirigir requiere un mínimo de solvencia para que pueda practicarse con éxito y sin dañar a personas”. (004A)</p> <p>“Sí, Cualquier individuo puede ser líder, siempre y cuando sus ideas y acciones movilicen a otros para que deseen luchar en pos de los objetivos o metas comunes., dichas características facilitarían en cierto modo a ser un líder eficiente “(008A)</p>			
Análisis del discurso:			
<p>la existencia de la aplicación de un buen liderazgo organizacional facilita la interacción de sus miembros (panduro, 2019), al haber una mejor relación interpersonal, mejor funcionalidad de la entidad. Del mismo modo se pudo establecer una influencia organizativa en la administración quedando el clima organizacional como una base de solidez institucional (Raa, 2019), dependiendo de lo que líder establezca en la entidad</p>			
Unidades de significado:	liderazgo organizacional - influencia organizativa - solidez institucional		

Fuente: elaborado por el investigador (agosto, 2020)

Cuadro 6

Ficha de análisis del discurso respecto a la subcategoría **Importancia del liderazgo del director para fortalecer el clima organizacional**

Código del entrevistado	VARIOS	Fecha desarrollo de la entrevista	08/08/2020
Sub Categoría	Importancia del liderazgo del director para fortalecer el clima organizacional		
Sub Categoría			
<p>“Si puede haber varias divisiones del tiempo, siempre en cuando se priorice la calidad educativa un factor que influye en ello son las relaciones interpersonales”. (001A)</p> <p>“No, el trabajo es mancomunado, se trabaja todo de manera transversal y se entiende que la economía ayudaría a la calidad y todo esto para que desarrolle de la mejor manera es necesario las relaciones interpersonales.” (002A)</p> <p>“Si estoy de acuerdo por qué. Es necesario tener en cuenta estos tres aspectos para una buena calidad de gestión, se debe apuntar hacia la calidad y las relaciones interpersonales, porque de ello redundara el buen manejo de la institución”. (005A)</p> <p>“Nos permiten aumentar el buen entendimiento entre los equipos de trabajo a través de una comunicación eficaz considerando las diferencias individuales, generando relaciones satisfactorias y alcanzar la realización y felicidad del individuo creando un ambiente armonioso de trabajo suelen ser más competitivas”. (006A)</p> <p>“Pueden existir múltiples divisiones del tiempo, pero en donde debe recaer con más incidencia es en la calidad educativa, ya que ello constituye una finalidad de la educación. Resulta importante mencionar que para que exista una buena calidad educativa un factor que influye en ello son las relaciones interpersonales, si estas son óptimas entonces se incrementa la posibilidad de mejorar dicha calidad.” (008A)</p>			
Análisis del discurso:			
<p>los aspectos del clima y la cultura y que estas relaciones establecen e crecimiento y la transformación de la entidad en una institución con mucha productividad (enero, 2019)</p> <p>Los líderes institucionales desarrollan con la práctica mucha comunicación, donde lo teórico debe ponerse en práctica. (Panduro, 2019), es relevante dar el ejemplo de las actividades</p>			
Unidades de significado:	clima y la cultura - la transformación de la entidad - lo teórico debe ponerse en práctica		

Fuente: elaborado por el investigador (agosto, 2020)

Cuadro 7

Ficha de análisis del discurso respecto a la subcategoría **características actuales presenta el clima organizacional de las instituciones educativas**

Código del entrevistado	VARIOS	Fecha desarrollo de la entrevista	08/08/2020
Sub Categoría	Características actuales presenta el clima organizacional de las instituciones educativas		
Sub Categoría			
<p>“Dando buenos ejemplos a los padres y alumnos, mejorando la convivencia entre los padres que sea armoniosa, practicando el respeto, la solidaridad y la confianza entre la comunidad educativa”. (001A)</p> <p>“Apoyando en lo que sea concerniente, ya sea en el aspecto técnico pedagógico o socio emocional brindando alternativas de solución ante cualquier problema o dificultad, siendo empático con mis colegas”. (003A)</p> <p>“Actuando de manera coherente con lo que pregonó, demostrándolos con hechos, buscando espacios donde los niños los puedan poner en práctica”. (004A)</p> <p>“Cumpliendo primero, siendo el ejemplo de los estudiantes, desde mi postura contribuyo con el ejemplo. Los valores no se pueden enseñar o contribuir con clases o palabras los valores se inculcan con acciones.” (006A)</p> <p>“Durante el desarrollo de nuestras sesiones de clase la práctica de convivencia está presente, porque siempre revisamos nuestras normas de convivencia y los valores que deben estar presente siempre en todas nuestras actividades cotidianas”.(008A)</p>			
Análisis del discurso:			
<p>En algunos casos se ve plasmada en los educadores una identificación de su identidad con la organización educacional (Sancho, 2019). conservando su formación profesional</p> <p>una población emergente dentro del ámbito estatal, puede lograr consolidar su estructura organizacional (Marín, 2015), donde el educador esta presto a interrelacionarse con sus pares</p>			
Unidades de significado:	identidad con la organización educacional - Consolidar su estructura organizacional- interrelacionarse con sus pares		

Fuente: elaborado por el investigador (agosto, 2020)

Cuadro 8

Ficha de análisis del discurso respecto a la subcategoría **características actuales presenta el clima organizacional de las instituciones educativas**

Código del entrevistado	VARIOS	Fecha desarrollo de la entrevista	08/08/2020
Sub Categoría	características actuales presenta el clima organizacional de las instituciones educativas		
Sub Categoría			
<p>“Los estamentos de convivencia escolar aplicados son eficientes, ya que permiten que las relaciones humanas en nuestra escuela sean armoniosas, donde se evita situaciones de conflicto actuando asertivamente como mediadores”. (001A)</p> <p>“La eficiencia es cambiante, depende mucho de los profesores y de los estudiantes, por parte del profesor tiene que contar con las estrategias pertinentes para los estudiantes, por parte del estudiante algunos son de padres separados, no cuentan con sus útiles escolares y causan desorden, son muy imperativos, etc.” (003A)</p> <p>“Una escuela ordenada donde se respeten unos con otros, donde se valore la vida animal y de las plantas, donde se aprecie buenas relaciones interpersonales y se cumplan las reglas para cuidar nuestro planeta”. (00A)</p> <p>“Sera muy productiva a medida que no decaigan los entes reguladores que son en este caso los directivos y los maestros los encargados de velar y encaminar la practica con buenas acciones y un diálogo oportuno”. (008A)</p> <p>“Se hace todo lo posible por mantener una adecuada convivencia entre todos los participantes de nuestra comunidad educativa, interactuando de manera eficiente”.(009A)</p>			
Análisis del discurso:			
<p>si existe una incidencia positiva dentro del intercambio de la información en las correspondencias que se dan entre las diversas organizaciones gubernamentales (Gallo, 2018), lo que conlleva a trazarse lineamientos de una buena convivencia organizacional</p>			
Unidades de significado:	Intercambio de la información - trazarse lineamientos - buena convivencia		

Fuente: elaborado por el investigador (agosto, 2020)

Cuadro 9

Ficha de análisis del discurso respecto a la subcategoría **estrategias que aplicaría el director líder para fortalecer el clima organizacional**

Código del entrevistado	VARIOS	Fecha desarrollo de la entrevista	08/08/2020
Sub Categoría	Estrategias que aplicaría el director líder para fortalecer el clima organizacional		
Sub Categoría			
<p>“Si, a través del comité se planifican diversas actividades según el calendario cívico escolar tales como: Día de la madre, día del padre día del maestro, aniversario del colegio y fiestas navideñas que permiten fortalecer el clima Institucional educativa”. (001A)</p> <p>“Si, a través del comité de relaciones humanas se ha planificado actividades como celebración de fechas significativas que aportan a fortalecer el clima institucional en la escuela” (002A)</p> <p>“Desarrollo de trabajo colegiado, reuniones o tertulias vía zoom” (004A)</p> <p>“Si, las normas de convivencia de la Institución Educativa, la formación de comité de convivencia escolar y programación de actividades que refuercen el clima institucional, jornadas de reflexión, actividades con toda la comunidad educativa de la I.E.” (007A)</p> <p>“Algunas como: actividades recreativas, charlas de convivencia, encuentros de familia, que fomentan la comunicación continua” (008A)</p>			
Análisis del discurso:			
Identificación de su identidad con la organización educacional , así mismo se ve una motivación organizacional siempre que la entidad este encaminada hacia los logros de los aprendizajes (Sancho, 2019), lo que conlleva a un fortalecimiento de estrategias dentro de contextos diferenciados			
Unidades de significado:	Identidad con la organización educacional - fortalecimiento de estrategias - contextos diferenciados		

Fuente: elaborado por el investigador (agosto, 2020)

Cuadro 10

Ficha de análisis del discurso respecto a la subcategoría **importancia del liderazgo del director para fortalecer el clima organizacional**

Código del entrevistado	VARIOS	Fecha desarrollo de la entrevista	08/08/2020
Sub Categoría	importancia del liderazgo del director para fortalecer el clima organizacional		
Sub Categoría			
<p>“Si, este instrumento de gestión se tomó en cuenta y fueron evaluados para luego ser presentados a la entidad correspondiente oportunamente” 002A</p> <p>“Si, pues cada año se va revisando buscando mejorar la concordancia entre las mismas.” 004A</p> <p>“Si porque se ha trabajado de manera conjunta en .la elaboración teniendo en cuenta sus debilidades y fortalezas de cada actividad propuesta en ello y con un solo propósito o visión” 006A</p> <p>·Si existe concordancia, porque en lo posible se trata de llegar a cumplir los retos que nos plantea las autoridades educativas y los cambios sustanciales que la educación trasmite” 007A</p> <p>“La direccionalidad del ente rector, debe estar concordante con lo que plantea la escuela, porque estos instrumentos deben de estar acorde a nuestro trabajo en las aulas.” 009A</p>			
Análisis del discurso:			
<p>la enseñanza no solo se da por la entidad organizacional, si no le pueda acercar a los procesos educativos propios de la carrera educativa. (Hinojosa, 2019), es necesario trabajar siempre en beneficio de las habilidades significativas en los educandos, sin perder de vista los lineamientos normativos.</p>			
Unidades de significado:	Entidad organizacional - procesos educativos - habilidades significativas		

Fuente: elaborado por el investigador (agosto, 2020)

Cuadro 11

Ficha de análisis del discurso respecto a la subcategoría **importancia del liderazgo del director para fortalecer el clima organizacional**

Código del entrevistado	VARIOS	Fecha desarrollo de la entrevista	08/08/2020
Sub Categoría	Importancia del liderazgo del director para fortalecer el clima organizacional		
	Sub Categoría		
	<p>“El directivo está al pendiente que los docentes, no estén en conflicto, si hay discrepancias en las reuniones, pero solo son puntos de vista, en mejora de la entidad”. (002A)</p> <p>“Cuando hay problemas en las reuniones, participa asertivamente y corta las inconsistencias de la propuesta” (004A)</p> <p>“Como conoce al personal, trata de colocarlos en comisiones acorde a sus características profesionales evitando los malos entendidos”. (005A)</p> <p>“Las reuniones no suelen durar mucho tiempo, para no terminar de cansarnos, con los problemas de la institución, lo cual es muy bueno en su gestión”. (007A).</p> <p>“Está al pendiente que no halla disputas por planteamientos, políticos o por situaciones generadas en otras entidades y que no se da en nuestra entidad.” (008A)</p>		
	Análisis del discurso:		
	<p>La intencionalidad es que los educadores desarrollen calidades participativas con una característica de relevancia en la adquisición de responsabilidades compartidas (Hinojosa, 2019), el líder institucional es el que establece los lineamientos para conseguir un clima organizacional favorable .</p>		
Unidades de significado:	Calidades participativas - responsabilidades compartidas - clima organizacional favorable		

Fuente: elaborado por el investigador (agosto, 2020)

Cuadro 12

Ficha de análisis del discurso respecto a la subcategoría importancia del **liderazgo del director para fortalecer el clima organizacional**

Código del entrevistado	VARIOS	Fecha desarrollo de la entrevista	08/08/2020
Sub Categoría	Estrategias que aplicaría el director líder para fortalecer el clima organizacional		
Sub Categoría			
<p>“El directivo en la I.E, busca que todos participemos en las diversas comisiones de trabajo, de manera rotativa, dando un conocimiento diferente a lo que siempre estamos acostumbrados.” (002A)</p> <p>“Establece reuniones con personal del nivel ofertado, por ciclos e invita a los especialistas del nivel para complementar los acuerdos y acciones ante procesos educativos actuales” (004A)</p> <p>“El director esta siempre dialogando con su personal, buscando opiniones que conllevan a un trabajo de colegiado más efectivo y las puertas de la dirección siempre están abiertas, para cualquier comunicación “(006A)</p> <p>“El líder administrativo designa responsabilidades a diversos colegas, en comisiones de trabajo acorde a la experiencia de ellos y va incluyendo rotativamente con los demás, para ir aprendiendo” (008A)</p>			
Análisis del discurso:			
<p>la existencia de toda una planificación articulada de las acciones participativas, que desencadena una serie de motivaciones organizativas entre todos sus miembros (Enero, 2019), donde la comunicación es asertiva , empática funcional, conllevan al mantener un clima organizacional.</p>			
Unidades de significado:	Planificación articulada - motivaciones organizativas - comunicación es asertiva - empática funcional		

Fuente: elaborado por el investigador (agosto, 2020)

Luego de haber realizado el proceso de estructuración de la información se pasa a realizar la respectiva construcción de las sub categorías y categoría emergente:

En cuanto a la primera sub categoría actual presenta el clima organizacional de las instituciones educativas. El clima organizacional viene adaptándose a los cambios que representa la modalidad educativa en la actualidad, la entidad educacional viene experimentando una interrelación oportuna entre sus integrantes, por lo que la comunicación asertiva, el intercambio de información, sumado al liderazgo ejercido por el líder institucional, conllevan a que exista una buena convivencia dentro de la estructura organizativa en donde los educadores están convencidos de sus labor en las aulas y que su identificación a la comunidad educativa es relevante y direccionen los lineamientos para el logros de los aprendizajes que los educandos requieren, eso sumado a su capacidad, y al aspecto profesional , establecen la existencia que los educadores estén muy convencidos que la comunidad educativa avanzara siempre que su clima organizacional este correctamente aceptable para la educación del nivel de estudio ofertado. La demanda de oferta que ofrece la entidad a los educandos es un factor que determina la característica que presenta la entidad, visto esto desde el punto de vista de caracterización de la calidad educacional, producto de la buena gestión del clima organizacional oportuno determina que exista crecimiento poblacional.

En cuanto a la sub categoría rasgos del perfil de un director líder. El liderazgo del director dentro de una entidad educativa, tiene que ser valorado asertivamente por sus educadores de la entidad educacional, en vista que su posición privilegiada, y recae en él los procesos de cambios de las mejoras en la escuela, donde la capacidad de comunicación con los sujetos educacionales es lo que determinara su influencia en sus emociones, para que pueda dirigirlos, y que compartan la misma idea de grupo y puedan ejecutar las actividades necesarias dentro del proceso de visualización de los objetivos propuestos y alcanzar la construcción y transformación de la misión y la visión dentro de la entidad organizacional. El líder entonces es la persona que está en constante crecimiento y la que no tiene temor de equivocarse y cuando lo hace, esta presto a corregirse ya que para él no existen verdades absolutas y sus planteamientos están sujetas a la comprobación, dentro

de su acercamiento a los educadores, lo hace expresando un verdadero interés, dando así la percepción de seguridad y la confianza que se necesita para el logro del éxito institucional.

Por lo que el perfil del líder institucional dentro de la escuela que brindo su aporte a la investigación , está relacionado con la direccionalidad y funcionalidad de la entidad, porque de él depende en gran medida el éxito alcanzado por la organización y por ende a la calidad educativa pertinente con el trabajo de los educadores, que se efectúan en equipos compactos que le dan sostenibilidad al proceso educativo como comunidad organizacional, en donde se maneja un trato asertivo, con mucha comunicación, entonces el liderazgo existente en la entidad viene acompañado del desempeño de los educadores , donde todos los integrantes trabajen mancomunadamente y sobre todo que deben seguir al líder en la variación de los diversos contextos, que establecen las diversidades de rasgos de un líder por lo que estos deben de acoplarse a las circunstancias educativas que tenga la entidad organizacional. La credibilidad y el respeto es otro factor relevante dentro de las características del líder, en vista de ellos depende sí, es que los demás seguirán al líder.

En cuanto a la sub categoría importancia del liderazgo del director para fortalecer el clima organizacional . Dentro de la entidad educativa por el hecho de trabajar con personas siempre existirán problemáticas, de tal manera que el líder institucional tiene que enfrentarse con ecuanimidad y equilibrio emocional, su alta autoestima le permite confiar en sus potencialidades y plasmarlas hacia los demás, donde el poder de la comunicación de manera continua mantendrá comprometidos y cautivados a los educadores para efectivizar las actividades y su estimulación intelectual hace que los educadores salgan de sus rutinas teóricas, impulsándolos a efectuar los replanteamientos de dar soluciones a un nivel propositivo y enfrentar la problemática educativa .

La entidad educativa dentro de su funcionalidad educativa establece estructuras que conllevan al éxito de la entidad organizativa, acorde con las mediciones de los logros de aprendizajes en los educandos, así mismo la percepción hacia la proyección social que esta representa, y es allí donde bajo la tutela y manejo oportuno del líder institucional de la entidad considerada en la

investigación permite que todos esto se lleve a cabo, entonces normativamente el único responsable directo de que los procesos educativos funcionen es el director que bajo el desarrollo de las habilidades significativas y designaciones de responsabilidades fortalecen el clima organizacional. Entonces los lineamientos que el director establezcan para el manejo de la entidad, conllevaran a que se pueda manejar un clima organizacional favorable, donde existe las responsabilidades compartidas.

En cuanto a la categoría estrategias que aplicaría el director líder para fortalecer el clima organizacional de su institución educativa. Dentro del proceso de conducción de la entidad educativa es el director quien tiene la responsabilidad de plantearse objetivos pertinentes, teniendo como base que cada educador alcanza los niveles de desempeño que se desea, aunque no sea una tarea fácil y apoyándose en sus fortalezas, esta presto a recibir las alternativas para una toma de decisión oportuna, que genera la confianza y cohesión dentro del grupo educacional. Dentro de la interrelación con los sujetos educativos es necesario que reconozca las buenas prácticas educativas impuestas en la escuela, para poder promoverlas e inducir sus mejoras, es necesario que pueda usarse el conocimiento para la solución de las problemáticas, en donde las habilidades interpersonales puedan generar un ambiente de confianza profesional en la entidad educacional.

En la entidad educativa es el director líder responsable directo de establecer los lineamientos para que el clima organizacional funciones acorde a los requerimientos contextuales diversos, es necesario que empiece por la planificación institucional , donde se establecerá los parámetros a seguir por la comunidad educativa y dentro de estos procesos de cumplimiento se tiene que efectuar con mucho comunicación, con diálogos pertinentes , asertivos que diferencien las diversas actividades programadas que fortalecerán las estrategias contextualizadas a la estructuración de la entidad educativa, Asimismo el manejo compartido de responsabilidades es una modalidad optada por el director, para tener la aceptación de los trabajos en equipos y su postura empática ante situaciones diversas que conlleva la labor educativa, al mismo tiempo es necesario que el director logre motivar al educador y recurrir a su identificación con la entidad educativa.

Por otro lado en la discusión se consigna efectuar el contraste de la comunicación de la investigación, en las mismas que se tiene como fuente los resultados a las entrevistas efectuadas a la muestra, la observación hecha a la entidad educativa y a los educadores y la lectura de los resultados de logros de los estudiantes, en los cuales se aprecia mediante conclusiones que permitieron establecer que el fortalecimiento de un clima organizacional de una entidad educacional se aprecia su efectividad y el soporte recae de esta, en lo que el directivo, líder emana en sus accionar, por lo que las diversas circunstancias por la que atraviesa las problemáticas dentro de una entidad son diversas y estas no se repiten con la misma intensidad, sino que son cambiantes acorde a los progresos alcanzados, pareciendo que mientras más logros alcanza la entidad, los problemas son más difíciles, y es allí donde el líder directivo tiene que aparecer con toda su experiencia y accionar para llevar a la escuela a un punto totalmente diferenciado del resto de entidades y que en muchos casos son factibles de imitar. Por lo que así mismo es importante establecer que en este proceso de fortalecimiento tiene una participación todos los estamentos de una organización educativa, padres de familia, educandos, educadores y el líder administrativo. Así mismo

Panduro (2019), establece en la investigación que una organización encaminada a la práctica de un clima favorable, obtendrá resultados muy asertivos, desde la presentación como entidad, donde las relaciones interpersonales dentro de la entidad nos dan muestras de la direccionalidad que se maneja como una organización que piensa en sus integrantes, donde la predisposición de líderes institucionales desarrollo con la práctica de mucha comunicación, donde lo teórico debe ponerse en práctica. Y que las conclusiones favorables en los aspectos prácticos en las resoluciones de las problemáticas, sobre los de índole social y que en todo momento se vio respuestas positivas de toda la comunidad institucional, donde la existencia de la aplicación de un buen liderazgo organizacional facilita la interacción de sus miembros. En la referencia a las estrategias que conllevan a fortalecer un clima organizacional están presentes que, dentro de las interrelaciones sociales, efectuadas entre sus miembros nos encontramos con que los educadores todavía se ven los cambios sustanciales y que solo se logran si existe una capacitación de manera constante entre sus pares y especialistas en

las diversas áreas , por lo que necesita interactuar dentro de los talleres de interaprendizajes para que de una manera práctica pueda establecer los mecanismos que podrán conllevar a que exista el cambio personal y grupal dentro del grupo organizacional y esto se verá reflejado en el clima organizacional, otra de las formas de establecer una consolidación de este clima organizacional es que los educadores logren plantearse compromisos acorde a las necesidades de cambio como docente de área y como profesional de una entidad educativa, siendo en algunos casos proceder acorde a las normatividades de establecer las rubricas como parte de sus fortalecimiento individual dentro del accionar de trabajo .Dentro del trabajo hacia el logro de establecer un buen clima organizacional es la comunicación efectuada al interior y exterior de la entidad educacional, donde el dialogo prime ante las problemáticas y que esta de las luces para su fortalecimiento. Al mismo tiempo el líder organizacional tiene que ir consolidándose dentro de toda la gestión educacional como parte de su experiencia adquirida en todos los procesos educativos por lo que está expuesto a que los educadores lo sigan y que se puedan proyectar a establecer los planes de mejora necesarios para fortalecer sus identidades organizacionales y por ende mejorar el clima institucional que debe tener las comunidades educativas dentro de la labor docente.

Enero (2019), especifica en la investigación la búsqueda por establecer si la práctica de una cultura estándar y la situación de su clima institucional se enredan y se obtiene resultados organizacionales aceptables, en la cual luego de su aplicación de llego a establecer que están relacionados los aspectos del clima y la cultura y que esta relación establecen e crecimiento y la trasformación de la entidad en una institución con mucha productividad , en donde se visualiza particularmente que existe un direccionamiento compartido entre los líderes de la entidad. Al mismo tiempo se puede notar que los cambios de los roles de los participantes dentro de la organización sufren un impacto dentro del contexto en la cual están inmersos los sujetos educacionales, notándose la existencia de toda una planificación articulada de las acciones participativas, que desencadena una serie de motivaciones organizativas entre todos sus miembros, entonces quedo demostrado que existe el incremento de la organización y la situación cultural de sus miembros y que se ve

afectada en todo el proceso de interacción social inherentes a los procesos de la estructura organizacional. Lo que queda claro dentro de este proceso de estudio es que las entidades educacionales de la jurisdicción y la entidad estudiada no es ajena a este hecho, es que el clima organizacional es muy tirante, en vista que en casi todos los casos los educadores están esperando que el líder directivo se equivoque, para poder cuestionarlo y no efectúan una autoevaluación propias y así mismo no presentan alternativas de solución ante problemáticas, es decir dejan que el director decida para que después puedan cuestionarlo, y que están haciendo un mal manejo de la administración y dirección de la entidad. Existe en muchas entidades educativas la ruptura de las relaciones humanas entre los educadores y lo que más predomina son las malas relaciones entre el educador y el directivo y en la mayoría de casos ha sido por situaciones de rendimiento económico, o por la falta empática y designaciones de comisiones llamadas relevantes dentro de la administración. Por lo que es importante el reconocer que una productividad educacional se verá si, todos los miembros de esta están encaminados hacia el logro del crecimiento organizacional acorde a los avances en la educación.

Hinojosa (2019), en la investigación sobre el coaching y el clima organizacional de los enseñantes en la entidad del Callao se estable poder determinar cuál es la correlación entre estas variables, esperando que esto se visualiza favorablemente en benéfico de todos sus integrantes del grupo educacional, y así poder establecer si se propone la situación de coaching en la búsqueda de las mejoras del clima organizacional. La intencionalidad es que los educadores desarrollen cualidades participativas con una característica de relevancia en la adquisición de responsabilidades compartidas y al desarrollo de autoconfianza, lo que le permita estar acorde a las exigencias propuestas por la superioridad. Esta indagación concluye con la existencia de una relación muy positiva entre las dos variables de estudio, en vista de la presencia de muchas oportunidades para poder establecer un ambiente hospitalario, donde los enseñantes logren establecer enseñanzas acertadas, como mucha comunicación y con la participación de todos los sujetos educacionales y que se establezca la enseñanza no solo por la entidad organizacional, si no le pueda acercar a los procesos educativos propios de la carrera educativa.

Cuando se tiene que hablar de las características que debe tener el líder administrativos se pueden enumerar muchas , pero en la práctica sabemos que las cualidades de un líder también están relacionadas con las características de la entidad educacional, de sus particularidades propias de los diversos contextos, siendo así se puede indicar que un líder puede ser muy eficiente en una entidad educacional, pero cuando este va a otra ya no puede obtener la misma funcionalidad en vista que es otra entidad, son otros docentes y otros padres, por lo que en la actualidad el líder debe empezar desarrollando la empatía y adaptación a los cambios frecuentes, esto sumado a su capacidad de gestión y a su porte emocional, donde prime la comunicación asertiva, entonces este podrá siempre lograr las metas trazadas en la comunidades educacionales. Dentro de los procesos de gestión un buen líder establece responsabilidades grupales para que se pueda establecer siempre la aprobación de las acciones que encaminan la funcionalidad de la entidad organizativamente.

Capuñay (2019) estableció que su investigación proyectada dentro del clima organizacional , se da dentro de las entidades de los microempresarios y enfocada dentro del liderazgo que debe ver la situación organizacional de toda entidad, y cuyo objetivo primordial es el poder establecer el impacto que ocasiona el liderazgo como entidad organizacional y su clima organizacionales, , obtuvo conclusiones muy acertada donde el liderazgo ejercido por las administradores de la organizaciones, están encaminada al éxito de la organización, la percepción de los trabajadores sobre el liderazgo demostraron que estos se inclinar en hacer las cosas de la mejor manera siempre que vean la presencia de los lideres atentos a todo el proceso de producían de la entidad y que no descartan mantenerse de manera neutral , cuando no están siendo hostigados por estas organizaciones y tampoco cuando se está vulnerando sus derechos como trabajador, entonces según estas conclusiones ellos considerar como factor primordial para que el entidad sobresalga depende del liderazgo existente.

El líder directivo es uno de ejes principales para que el clima organizacional sea de calidad acorde a los lineamientos que la educación requiere y que la sociedad necesita, en donde este director tenga iniciativa propia dentro de su formación por la carrera profesional y que sepa motivar a los educadores hacia el

cambio sustancial acorde a los diversos contextos sociales, donde es de mucha importancia el contar con un director que sepa establecer el dialogo permanente que conlleve a establecer acuerdos y compromisos en beneficio de todos los integrantes de la comunidad organizacional, así mismo la capacidad de decisión y firmeza tomadas ante problemáticas , como líder es necesario que los educadores crean en su capacidad de lograr que las cosas funcionen en beneficio de la comunidad estas acciones permiten que el líder administrativo será el impulsor de equilibrar o mejorar el clima organizacional dentro de la entidad educativa y d sus proyección a la comunidad, en donde los padres logren apostar por ella. La aprobación del líder dentro de la comunidad educacional empieza en que los educandos lo respeten como directivo y como profesional en vista que eso influenciara en las decisiones que efectúen dentro y fuera de la comunidad educacional y que al mismo tiempo se sientan protegidos con su competencia funcional y la calidad humana que emana al tener una comunicación con él, si este tiene la aceptación de los educandos tendrá la aprobación de los padres de familia porque es muy difícil encontrar educando que tengan una buena impresión o hablen bien de su director, al haber logrado que los educandos lo respeten , los educadores podrán entender que este líder tiene una madurez profesional producto de sus experiencia y por consiguiente estos educadores seguirán y aceptaran al líder administrativo, como parte fundamental de los procesos educacionales, que se verá fortalecido en el clima organizacional, acorde al contexto organizacional social que no está quieto, sino que es muy variable dentro del tiempo y que como conclusión a nivel educativo, se logre mejorar los logros de aprendizajes previstos en cada nivel y grado correspondiente.

V. CONCLUSIONES

Primero. Al culminar la indagación se estableció que las estrategias que aplicaría el director líder para fortalecer el clima organizacional de la institución educativa que dirige que se concluye que la planificación contextualizada acorde a los lineamientos de la entidad educativa, con un trabajo compartido y una distribución con responsabilidades concordantes a las cualidades profesionales de los educadores, es la estrategia más acertada que establece el director, sustentada en un buen clima organizacional.

Segundo. En relación al primer objetivo específico de esta indagación que determina las características actuales que presenta el clima organizacional de las instituciones educativas, se concluye que las entidades educativas están en una adaptación expectante por las diversidades de cambios dentro de los procesos de gestión institucional y pedagógicas y que al interior de esta organización, están priorizando no solo el logro de los aprendizajes, si no visualizando las posturas diversas de los educadores y su identificación con la entidad educativa.

Tercero. En relación con el objetivo específico de describir los rasgos del perfil de un director líder, se concluye que no hay rasgos determinantes, sino más bien que estos son moldeados acordes a la direccionalidad y funcionalidad de la escuela, por la diversidad de contextos, donde la comunicación, la responsabilidad y la credibilidad son factores esenciales que debe tener este director líder, para darle la sostenibilidad a los procesos educativos, estos acoplamiento a los contextos y su capacidad profesional determinara el éxito de la entidad educativa.

Cuarto. En relación con el objetivo específico de determinar que el liderazgo del director permite fortalecer el clima organizacional, se concluye que los lineamientos organizacionales son planteados por el director, en la cual establece los parámetros de los procesos en los cuales deben darse cumplimiento y se tiene que efectuar con mucha comunicación, con diálogos pertinentes, asertivos que diferencien las diversas actividades programadas para lograr los aprendizajes y la consolidación de los profesionales dentro del contexto del clima organizacional que la entidad educativa propone.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. A los educadores de la entidad educacional para que puedan trabajar en equipos diferenciados bajo asesoramiento de especialistas en las diversas áreas del plan de estudio.

Segundo. A la dirección de la Entidad para que establezca un acercamiento de la entidad parte de la investigación con las entidades aliadas para recibir el apoyo pedagógico y emocional que se requiere ante los cambios sustanciales de la educación.

Tercero. A la dirección de la entidad educacional de la muestra de la investigación, se le pide tomar en consideración los resultados, con la finalidad de seguir mejorando con relación al clima organizacional desde sus aportes profesionales.

Cuarto. A los directivos de la entidad educativa de la investigación, puedan plantearse el formular un plan de formación docente donde los educadores desarrollen actitudes de liderazgo para que sean de ayuda en la tarea educativa y que logre involucrar a los padres de familia en el proceso.

Quinto. A las autoridades del órgano intermedio de la UGEL, Santa el tener en cuenta las investigaciones a las que las entidades están inmersas, para poder difundir sus resultados.

REFERENCIAS

- Añeque, M. (2017). El nuevo liderazgo. Ediciones Granica.
- Artigo (2016) José (Ed.). Liderazgo educativo en la escuela: nueve miradas. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales, Cedle, 2016, p. 253-276. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000200011>
- Blas Pesantes, K. d. P., & Crispin Saucedo, L. E. (2019). *Clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la empresa de Servicios Industriales de la Marina Chimbote - 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40850>
- Bravo, C (2017). Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21539>
- Business Review, H. y Monrabá Bueno, G. (Trad.). (2019). El auténtico liderazgo. Editorial Reverté. <https://es.scribd.com/document/384535509/Liderazgo-Autentico-Harvard-Business-Review-2016-pdf>
- Campos, O. G. (2018). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en Entel, Cajamarca 2018 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/14496>
- Cañeque, M. (2017). El nuevo liderazgo. Ediciones Granica. <https://El-nuevo-liderazgo-200-lideres-reconocidos-construyeron-este-exitoso-estilo-de-conduccion>
- Ccarhuaypiña, G (2017). El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/207>
- Capuñay Geng, M. E. L. (2019). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas PYMES de Lima metropolitana*. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1504>
- Carrion Usquiano, Y. (2018). *Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache*. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1539>

- Chavez Valverde, R. M. (2017). *Clima organizacional y desempeño organizacional del Fondo de Empleados de la SUNAT, Lima, 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15755>
- Charam, R. Willigan, G. y Giffen, D. (2018). El líder de alto potencial. Editorial Reverté
- Churba, A. (2017). *Lidera tu propio cambio*. Ediciones Granica.
- Céspedes Toledo, A. I. (2018). “*Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de Santa Anita, 2018*”. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25475>
- Correa Carmona, I., & Palomino Becerra, E. (2019). *Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de la I.E.P. “Segundo Cabrera Muñoz, 2018*. <http://hdl.handle.net/11537/22044>
- Cuenca Ochoa, J. D. (2018). *Clima organizacional en un centro de salud ocupacional de Lima Metropolitana*.
- De la Cruz Pereda, Y. M. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25420>
- Enero Antonio, G. M., & Perez Escobar, N. L. (2019). *Clima y cultura organizacional: Relación entre ambos constructos*. <http://hdl.handle.net/10757/626392>
- Espejo, R. (2016). *Sistemas organizacionales: el manejo de la complejidad con el modelo del sistema viable*. Universidad de los Andes. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/75739/80201276.2019.pdf?sequence=1>
- Gallo Castillo, H., Wandurraga B., J. M., Flores Marín, M., & Fonseca Páez, M. (2015). *Planeamiento estratégico para el sector fiduciario en Colombia*. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14499>
- Gairín Sallán, J. y Mercader Juan, C. (2018). *Liderazgo y gestión del talento en las organizaciones*. Wolters Kluwer España. <https://edo.uab.cat/es/node/4377>
- García La Torre, K. P., & Guillén Hoyos, J. M. (2019). *Clima organizacional y desempeño en los colaboradores de la Empresa Vlacar S.A.C. Chimbote – 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40874>

- González Cornejo, A. (2019). Desarrollo organizacional de la A a la Z. PACJ. <https://www.worldcat.org/title/desarrollo-organizacional-de-la-a-a-la-z/oclc/1083468166>
- González Díaz, R. A., Ochoa Jiménez, S. & Celaya Figueroa, R. (2016). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187244133007.pdf>
- Gullo, J. y Nardulli, J. P. (2018). Gestión organizacional. Editorial Maipue.
- Hernández, R., Fernández, R. & Baptista, L.(2014). Metodología de la Investigación. Edit. McGraw Hill. México: Editorial McGraw Hill Hinojosa
- Apaza, D. M. (2019). *El coaching y el clima organizacional de los docentes en la IE N° 4010 Callao - 2017*. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hougaard, R. y Carter, J. (2019). La mente del líder: cómo liderarte a ti mismo, a tu gente y a tu organización para obtener resultados extraordinarios. Editorial Reverté. <https://www.amazon.com/-/es/Rasmus-Hougaard-ebook/dp/B07VT6K113>
- Larraín Olivos, A. S. (2017). *El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Salas*. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/991>
- López Alfaro, P. (2019). Gestión de organizaciones educativas: una mirada desde el liderazgo distribuido. RIL editores.
- Marcillo Indacochea, M. M. Fernández Concepción, R. R. (Dir.) y Fernández Lorenzo, A. (Dir.). (2018). Modelo de gestión para la cultura organizacional de servicio al cliente en la Dirección Distrital de Educación Pública Jipijapa - Puerto López. Editorial Universitaria. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/145/1451813004/index.html>
- Mijares, K. y Escalante, G. (Dir.). (2018). Clima organizacional y motivación en el trabajo desde la perspectiva de los trabajadores: caso de estudio: dirección ejecutiva de talento humano en una Empresa Petroquímica. Municipio

- Valencia, Estado Carabobo. D - Universidad de Carabobo.
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/7332?show=full>
- Naranjo Miguel, D. (2016). Manual de habilidades directivas y liderazgo: formación para el empleo. Editorial CEP, S.L. <https://dl-manual.com/doc/manual-de-habilidades-directiva-naranjo-miguel-davidauthor-7vmgl95875vn>
- Ortiz Ocaña, A. y Cortés Méndez, J. A. (2019). Pymes, competencias laborales y TIC: competitividad, productividad e innovación organizacional. Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.
<https://doi.org/10.16925/9789587601831>
- Panduro Pizango, N. I., & Solsol Salinas de Chávez, M. J. (2019). *Clima Organizacional*. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/730>
- Paredes Flores, D. M., & Sandoval Rosales, W. A. (2018). *Estilo de Liderazgo y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Nivel Secundario del Distrito de Salaverry en el año 2018*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/26938>
- Pomalaza Campoverde, A. E. (2018). *Liderazgo transformacional y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25790>
- Pupo Guisado, B. (2018). Tecnología para la gestión del clima organizacional con enfoque estratégico y sistémico. D - Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya". <http://eduniv.reduniv.edu.cu/index.php?page=21&id=1&db=1>
- Quispe Cabanillas, D. E. (2017). *Desarrollo organizacional y clima organizacional en la empresa Servicios, Cobranzas e Inversiones, San Juan de Lurigancho 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24573>
- Raa Vilca, P. J. (2019). *El Clima Organizacional y su Influencia en el Compromiso Organizacional de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua-2019*. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1294>
- Recas, L. M. y García Callejón, B. (2017). Coaching y liderazgo personal. Ministerio de Educación de España.
<https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18116.pdf&area=E>
- Review Press, H. B. (Ed.). (2019). Liderazgo: leadership presence. Editorial Reverté. <https://ew-ebook/dp/B07VNMSC19>

- Rodríguez Chevarría, P. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15222>
- Rogelberg, S. (2019). *La sorprendente ciencia de las reuniones: cómo liderar tu equipo para obtener el máximo rendimiento*. Editorial Tébar Flores
- Romero Martín, J. M. y Romero Nieva, J. (2019). *Lidera tu empresa en la cuarta revolución ¡Sacale partido a la transformación digital*
- Ruiz Speare, O. (2017). *Liderazgo*. Editorial Alfil, S. A. de C. V.
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Edit. Universidad Ricardo Palma. Perú. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sancho Gil, L. (2019). *Clima organizacional en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Moho*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11810>
- Sandoval Mesia, J. L. (2018). *La calidad de servicio y su influencia en la satisfacción del cliente en la empresa RVJ Climotos S.R.L.* <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4596>
- Sarmiento Gaffuri, R. (2017). *Directores invisibles: el laberinto endotrágico de la Societas Raffaello Sanzio*. Universidad de los Andes. <https://ediciones.uniandes.edu.co/Paginas/.aspx?lid=847>
- Uzkudun, J. M. (2018). *Un directivo de los nuestros*. Publicaciones de la Universidad de Deusto. <https://juancarloscubeiro.com/2018/09/un-directivo-de-los-nuestros-por-juan-mari-uzkudun/>
- Vallejo-Trujillo, L. S. (Coord.) y Pérez Mayo, A. R. (Coord.). (2017). *Recursos humanos y organizaciones: una mirada transdisciplinar*. Bonilla Artigas Editores. <http://uaem.mx/producto/recursos-humanos-y-organizaciones-una-mirada-transdisciplinar/>
- Whitaker, T. (2016). *Cómo lidiar con maestros difíciles: manual para directores y líderes escolares*. Grupo Editorial Patria. <https://e-libro.net/libros/libro.aspx?idlibro=29542>

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Ámbito Temático	Problema de Investigación	Objetivo General	Objetivo Específico	Variable	Categoría	Sub categoría
Institución Educativa, N° 88240, "Paz y amistad"	¿Qué Estrategias aplicaría el director líder para fortalecer el clima organizacional de su institución educativa?	Establecer las estrategias que aplicaría el director líder para fortalecer el clima organizacional de su institución educativa	a. escribir las características actuales presenta el clima organizacional de las instituciones educativas b. determinar los rasgos del perfil de un director líder c. sustentar que el liderazgo del director permite fortalecer el clima organizacional.	Clima organizacional Liderazgo Directivo) Estrategias que aplicaría el director líder para fortalecer el clima organizacional de su institución educativa) Características actuales presenta el clima organizacional de las instituciones educativas) Rasgos del perfil de un director líder. Importancia del liderazgo del director para fortalecer el clima organizacional

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Entrevistado:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Cargo: Docente de aula () Docente de innovación pedagógica ()

Estimado docente, la presente entrevista forma parte de una investigación que tiene como objetivo: Establecer las estrategias que aplicaría el director líder para fortalecer el clima organizacional de su institución educativa. Es de carácter confidencial y los datos se utilizarán solo con fines de esta investigación. Agradecemos su colaboración y honestidad en la entrevista.

1. ¿Cómo aprecias el procedimiento de liderazgo de tu directivo en la entidad educativa? ¿Identificas que estilo usa?
2. ¿El directivo solicita asesoramiento a los educadores, en la toma de decisiones? ¿Por qué crees?
3. ¿La comunicación del directivo y los educadores es buena?, ¿esta comunicación está direccionada a lograr la finalidad educativa? ¿Por qué crees?
4. ¿Hay buenas relaciones interpersonales entre los educadores? ¿Por qué crees? Explicar.
5. ¿Usted es uno de los que piensa, que líder es cualquiera?
¿Es posible eso? ¿Hay personas que por sus características son líderes natos?
6. Estás de acuerdo en que los directivos dividen el tiempo en 3 partes: económico, para la calidad y las relaciones interpersonales. ¿Qué opinas de esto?
7. ¿Cómo contribuyes desde tu postura de educador, con la convivencia y formación en valores en la entidad educativa?
8. ¿Cuál será la eficiencia de los estamentos de convivencia escolar aplicados, en la práctica de las relaciones humanas de la escuela?
9. ¿El equipo de educadores ha generado estrategias dentro de la escuela para mejorar el clima organizacional? ¿mencione cuáles?
10. ¿Existe concordancia entre lo que especifica el PCI y todos los instrumentos de gestión de la entidad educativa?
11. ¿El líder busca siempre que, en el clima organizacional, no halla contratiempos”
12. ¿Qué estrategias usa el directivo, para mantener un buen clima organizacional?

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO:

EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

NOMBRE DEL EXPERTO: Alan Valverde Sarmiento

Mg. Docencia Universitaria e Investigación

DNI: 32979064 **PROFESIÓN:** Docente

LUGAR DE TRABAJO: UGEL SANTA

CARGO QUE DESEMPEÑA: Especialista de Educación

DIRECCIÓN: Urb. Cáceres Aramayo F°-lote 7

TELÉFONO FIJO: 315722

DIRECCIÓN ELECTRÓNICA: alaova@hotmail.com

FECHA DE EVALUACIÓN: agosto del 2020

2. PLANILLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE (4)	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE(1)
Presentación del instrumento.	✓			
Claridad en la redacción de los ítems.	✓			
Pertinencia de las variables con el estudio	✓			
Relevancia del contenido.	✓			
Factibilidad de la aplicación.	✓			

APRECIACIÓN CUALITATIVA: El instrumento para la entrevista contiene los procesos, para una aplicación aceptable dentro de los procesos educativos, que servirán de insumo para mejorar el clima institucional en la entidad.

OBSERVACIONES: Las conclusiones, deben ser alcanzadas al órgano intermedio, para su análisis y recomendaciones

3. JUICIO DE EXPERTOS:

- En líneas generales, considera Ud. que las preguntas están inmersas en el contexto teórico de forma:

✓ SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
--------------	----------------------------	--------------

OBSERVACIÓN:

- Considera que los reactivos del instrumento miden los objetivos seleccionados para el estudio cualitativo de manera:

✓ SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
--------------	----------------------------	--------------

OBSERVACIÓN:

Remitir el formato en word, para que los docentes tengan un mejor manejo del instrumento _____

- El instrumento diseñado es:

✓ SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
--------------	----------------------------	--------------

OBSERVACIÓN:

Opinión de aplicabilidad (x) Aplicación después de corregir () No aplicable

DNI: 32979064



.....

Alan Valverde Sarmiento

Firma digital

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO:

EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

NOMBRE DEL EXPERTO: Jorge Martin Lu Saavedra

Mg. Docencia y Gestión Educativa

DNI. 32916897 **PROFESIÓN:** Docente Universitario

LUGAR DE TRABAJO: Universidad San Pedro

CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente Ordinario

DIRECCIÓN: Urb. El Trapecio I otapa C-23

TELÉFONO FIJO: Celular: 943196745

DIRECCIÓN ELECTRÓNICA: lumiranjo@hotmail.com

FECHA DE EVALUACIÓN: agosto del 2020

2. PLANILLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

CRITERIOS	APRECIACION CUALITATIVA			
	EXCELENTE (4)	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE(1)
Presentación del instrumento.	✓			
Claridad en la redacción de los ítems.	✓			
Pertinencia de las variables con el estudio	✓			
Relevancia del contenido.	✓			
Factibilidad de la aplicación.	✓			

APRECIACIÓN CUALITATIVA: El instrumento es aplicable, para el tipo de investigación que sea el tesista.

OBSERVACIONES:

3. JUICIO DE EXPERTOS:

- En líneas generales, considera Ud. que las preguntas están inmersas en el contexto teórico de forma:

✓ SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
--------------	----------------------------	--------------

OBSERVACIÓN:

- Considera que los reactivos del instrumento miden los objetivos seleccionados para el estudio cualitativo de manera:

✓ SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
--------------	----------------------------	--------------

OBSERVACIÓN:

Remitir el formato en Word, para que los docentes tengan un mejor manejo del instrumento _____.

- El instrumento diseñado es:

✓ SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
--------------	----------------------------	--------------

OBSERVACIÓN:

Opinión de aplicabilidad (x) Aplicación después de corregir () No aplicable

DNI: 32916897



.....

Jorge Lu Saavedra

Firma digital

Anexo 04: Participantes

código	Apellidos y nombres	Grado académico/ Título Profesional	Experiencia laboral
A001	Muñoz caballero Santa	Profesora	Docente con 25 años .
A002	Pérez Ruiz Deysi	Maestría	Docente con 10 años
A003	Flor Huerta Alcántara	Profesora	Docente con 27 años
A004	Cruzado Genovés Cesar	Profesor	Docente con 24 años.
A005	Soriano Damián Agueda	Licenciada	Docente con 25 años
A006	Blas Machado Sara	Licenciada	Docente con 25 años.
A007	Villanueva Alburqueque Greta	Maestría	Docente con 8 años
A008	Salazar Zamora Jorge	Profesor	Sub director 27 años
A009	Agapito Pulido Horna	Profesor	Docente con 30 años
A010	Naquiche Farfán Mariana	Licenciada	Docente con 8 años

Anexo 05: Autorización de la Institución donde se aplicó la investigación



I.E N° 88240 "PAZ Y AMISTAD"

311968 Urb. Cáceres Aramayo M' -11. Nuevo Chimbote

"Año de la Universalización de la Salud"

Nuevo Chimbote, 02 de julio del 2020

Oficio N° 39- 2020 -ME-DREA-UGEL-S-I.E N° 88240- "PAZ Y AMISTAD"

SR.

COORDINADOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-SEDE CHIMBOTE.

ASUNTO: REMITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Tengo el honor de dirigirme a su digna persona para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que por el presente, se autoriza y se le brinda las facilidades al profesor Jacinto Oswaldo Chero Flores, para que pueda desarrollar la aplicación de su trabajo de investigación titulado: Fortalecimiento del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas: Aportes del Liderazgo Directivo. Que estará dirigido a los docentes de esta institución educativa, en la que realizará la aplicación de entrevistas y otras acciones que le permitan realizar su trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de Maestro en la Universidad César Vallejo.

Aprovecho la oportunidad para reiterar mi estima personal.

Atentamente:

P. Azanedo Muñoz
Pedro Augusto Azanedo Muñoz
DIRECTOR
I.E. N° 88240
"PAZ Y AMISTAD"