



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estrategias Gerenciales para fortalecer el Clima
Organizacional en una Institución Educativa privada de
Santa Rosa.**

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

AUTORA:

Llontop Portocarrero, Maria Celeste (orcid.org/0000-0001-7321-1114)

ASESOR:

Dr. Chang Jimenez, Carlos Alfredo (orcid.org/0000-0002-5776-0620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primera instancia le dedico a Dios por su gran amor y guía espiritual que me ha brindado durante todo este tiempo para cumplir mis objetivos propuestos.

A mis padres, mis hermanos que siempre estuvieron apoyándome en todo momento, a mi tía Mariana por ser el pilar importante en mi formación profesional y a quien estaré eternamente agradecida por su apoyo infinito y todo el esfuerzo que ha venido realizando para darme una carrera profesional.

Maria Celeste

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo que permitió desarrollarme como profesional en el camino de mi carrera, formándome como una persona emprendedora y con metas.

El agradecimiento indiscutible a los docentes de la UCV filial Chiclayo, a mi asesor Dr. Carlos Alfredo Chang Jiménez quien ha tenido la paciencia de enseñar y corregir cada paso y procedimiento que iba desarrollando para lograr mi trabajo de investigación.

Maria Celeste

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. Tipo y Diseño de investigación..... | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 15 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 15 |
| 3.5. Procedimientos | 17 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos..... | 17 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 17 |
| IV. RESULTADOS..... | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 25 |
| VI. CONCLUSIONES | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 32 |
| REFERENCIAS..... | 33 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | | |
|---------|---|----|
| Tabla 1 | Población muestral..... | 15 |
| Tabla 2 | Niveles de clima organizacional, dimensión ambiente físico | 18 |
| Tabla 3 | Niveles de clima organizacional, dimensión estructura | 19 |
| Tabla 4 | Niveles de clima organizacional, dimensión ambiente social | 20 |
| Tabla 5 | Niveles de clima organizacional, dimensión características personales de sus miembros..... | 21 |
| Tabla 6 | Niveles de clima organizacional, dimensión comportamiento organizacional | 22 |
| Tabla 7 | Comparación de resultados de dimensiones..... | 23 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| <i>Figura 1</i> Ambiente físico..... | 18 |
| <i>Figura 2</i> Estructura..... | 19 |
| <i>Figura 3</i> Ambiente social..... | 20 |
| <i>Figura 4</i> Características personales de sus miembros..... | 21 |
| <i>Figura 5</i> Comportamiento organizacional..... | 23 |
| <i>Figura 6</i> Dimensiones clima organizacional | 24 |

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo proponer estrategias gerenciales establecidas en la teoría de Likert, para mejorar el clima organizacional en una institución educativa privada de la caleta Santa Rosa; describe el inconveniente expresado en la carencia de algunos soportes en el ambiente de una institución que limita el trabajo sistematizado e integrado para asumir compromisos; causando insatisfacción laboral.

El objeto de estudio es el proceso de la gestión escolar y el campo de acción es la mejora del clima organizacional a través de estrategias gerenciales; la hipótesis a defender fue: El Clima Organizacional fortalece de manera significativa a través de estrategias gerenciales en una Institución Educativa privada de Santa Rosa. Asimismo, la metodología comprendió el tipo y diseño descriptivo–propositivo; se trabajó con una población y muestra de 15 docentes del nivel inicial, primario y secundario; a quienes se les aplicó una encuesta diagnóstica.

El informe arribó a la conclusión que, el clima organizacional según los resultados del cuestionario diagnóstico comprende los niveles: a veces (87,7%) y casi-siempre (13,3%); confirmando objetivamente la problemática descrita; sin embargo, sobre la base de estos resultados se proponen estrategias gerenciales pertinentes y funcionales, con la finalidad de transformar el problema objeto de estudio.

Palabras clave: Estrategias, gerenciales, clima organizacional.

Abstract

The objective of this study was to propose management strategies established in Likert's theory, to improve the organizational climate in a private educational institution in Santa Rosa cove; describes the inconvenience expressed in the lack of some supports in the environment of an institution that limits the systematized and integrated work to assume commitments; causing job dissatisfaction.

The object of study is the process of school management and the field of action is the improvement of the organizational climate through management strategies; The hypothesis to defend was: The Organizational Climate significantly strengthens through management strategies in a private Educational Institution of Santa Rosa. Likewise, the methodology included the type and descriptive-proposal design; we worked with a population and sample of 15 teachers from the initial, primary and secondary levels; to whom a diagnostic survey was applied.

The report concluded that the organizational climate according to the results of the diagnostic questionnaire includes the levels: sometimes (87.7%) and almost-always (13.3%); objectively confirming the problem described; however, based on these results, relevant and functional management strategies are proposed, in order to transform the problem under study.

Keywords: Strategies, management, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

Siendo uno de los conceptos más significativos, el mundo en la actualidad se define por el constante cambio que se da en el ambiente de trabajo, esta transición tiene que estar asumida en cada trabajador y obtener ese apoyo intencional. Para tal provecho un equipo directivo debe poseer el elevado conocimiento sobre la interacción de sus integrantes, el entorno que rodea a la organización, el que colectivamente es dinámico, y de cierto modo exige una eminente capacidad de habituación, a modo de una condición básica de subsistencia.

El clima organizacional es definido como la agrupación de percepciones que sostienen los integrantes del círculo laboral. Las sociedades educacionales aprecian a los individuos como un activo primordial, en relación con eso las organizaciones estiman al cuerpo laboral calculando su miramiento con herramientas que acceden tener un considerado clima organizacional, con el fin de estar al tanto de cómo son vistas los vínculos que se establecen, para alcanzar objetivos, si su ética o elementos del proyecto educativo institucional serán percibidos y colaborados por el equipo personal (Pereira & Solís, 2019, p. 98).

En Chile, una de las principales causas asociadas a esta problemática, es la baja satisfacción que tienen las personas con su trabajo. Esto se enlaza fuertemente a la sensación de pertenencia e intención, tales como el liderazgo o clima organizacional. Es muy ordinario ver que los trabajadores no encuentran la estabilidad entre el trabajo y la vida personal, teniendo que ausentarse o solicitar licencias por razones de tal modo como cuidar a un ser querido, responder a tareas asociadas a la parentalidad, o resolver complicaciones domésticas (Espinosa, 2021, p. 1).

A nivel nacional, pese al contexto de la pandemia del COVID-19 ha obligado a personas ejecutar todas las diligencias desde su hogar, el 73% de participantes peruanos atestigua que es necesario trasladarse a otro trabajo o desistir su presente oficio. En ese sentido, el 26% de personales expresa que el primordial impulso habría sido por impotencia y estrés. El 24% indica que su desistimiento sería por un mal clima organizado y cultural que se reside en su

trabajo actual. Por otro lado, el 20% por la perplejidad empresarial que concurre en el país a resultado de la pandemia y el contexto de política (El comercio, 2021, p. 1).

Bravo (2017), en su estudio menciona en relación al clima organizacional, los personales de una sede administrativa de una Gerencia Regional situado en Lambayeque muestran que, del total, el 84.5% notan un clima organizacional inexpresivo, así como solo un 15.5% distingue un clima organizado interactivo. Esto se dio a causa de que la institución está limitando a los trabajadores mediante reglamentos, prácticas de rutina e ilustraciones, restringiendo su liberación y alternativas de acción, notando el desinterés por cualquier cuestión trascendental. Evidenciando que no existe una buena condición de liderazgo, que sancione y promueva diferentes prácticas que establezcan el modo en que se hacen las cosas, habiendo perdido de perspectiva el objetivo organizacional, esfuerzo de colaboradores, la incorporación y conexión de los trabajadores (p.49).

En la Institución Educativa, se ha evidenciado en cada uno de los conformantes de esta comunidad, que existe mayor individualidad y competitividad en las actividades que se les otorgan, por ende, hay baja motivación, bajo compromiso, pocas expresiones creativas o iniciativas de propuestas que sean innovadoras para la entidad. Asimismo, frente a esta problemática se requieren ciertas estrategias para permitirles fortalecer un clima organizacional que sea adecuado en todos los aspectos, de tal manera que consienta conservar y tolerar que los objetivos de la organización sean logrados en concordancia con la unidad de trabajo.

El trabajo investigado queda expuesto de esta manera: ¿Cómo fortalecer el clima organizacional a través de las estrategias gerenciales en una institución educativa privada de Santa Rosa?

Concernientemente a la justificación de estudio, se afirma que es conveniente ya que en los métodos educativos se sustenta estrategias gerenciales para fortalecer el clima organizacional en una institución educativa privada de Santa Rosa, a fin de lograr un ambiente organizado que consientan en conjunto obtener nociones significativas.

Asimismo, ostenta relevancia social ya que revela una impresión socioeducativa que procura efectuar en las metodologías pedagógicas innovadoras como talleres, con la intención de favorecer a docentes de la muestra investigada. De esta manera, presenta implicancias prácticas, pues cooperará en solventar una serie de dificultades que tienen relación con el progreso del clima organizacional de miembros que constituyen en el trabajo investigativo, se demuestran trances en la comunicación, razón, encargo colaborativo, y otros exteriores que perturban un ambiente virtuoso.

Referente al justificar por su valor teórico, pues suministrará una inédita metodología de aprendizaje que apoyará a fortalecer el clima organizacional de estos miembros conformantes de una institución educativa privada de Santa Rosa.

Supremamente, se justifica por su utilidad metodológica pues favorecerá a producir una herramienta para recoger un cúmulo de información en proporción a las estrategias gerenciales y clima organizacional.

La hipótesis quedó formulada del siguiente modo: El Clima Organizacional fortalece de manera significativa a través de estrategias gerenciales en una Institución Educativa privada de Santa Rosa.

El objetivo general es: Proponer estrategias gerenciales para fortalecer el clima organizacional en una Institución Educativa Privada de Santa Rosa; y los objetivos específicos son: Diagnosticar el nivel de clima organizacional en una Institución Educativa privada de Santa Rosa. Diseñar estrategias gerenciales para fortalecer el clima organizacional en una Institución Educativa Privada de Santa Rosa. Fundamentar los elementos teóricos y conceptuales de las variables de estudio, estrategias gerenciales y clima organizacional. Validar a través de opinión de expertos, la pertinencia de un programa de estrategias gerenciales para fortalecer el clima organizacional en una Institución Educativa Privada de Santa Rosa.

II. MARCO TEÓRICO

En relativo a trabajos previos, se citan a los siguientes:

Bece (2018), su estudio buscó formular un método de estrategias gerenciales que permitan optimizar el clima organizacional de un personal dirigente, administrador, instructivo, y productor de la U.E. “Juan Jacobo Rousseau”, Bárbula, Venezuela; realizó un estudio en el que llegó a concluir que el clima organizacional presentado en una institución educativa está relacionado en la gran mayoría de casos con las peculiaridades personales y profesionales del personal que en aquel lugar labora, por ello es provechoso que la gerencia efectúe acciones que tiendan a motivar a la entidad para lograr metas reales (p. 58).

Sotelo y Figueroa (2017), dado su estudio propusieron decretar la relación que coexiste entre calidad en el servicio y clima organizacional descubierto por los personales de una institución de nivel medio superior, exclusivamente dos centros de bachilleres del estado de Durango, México, concluyó una existencia correlacional significativa dado en la Calidad en el servicio y el Clima organizacional en la unidad particular. Manifiesta que este ambiente organizacional repercute sobre la Calidad servicial que muestra la entidad según la percepción de los personales y permanece manifestada estadísticamente que existe una estrecha reciprocidad entre ambas variables (p. 24).

Vásquez (2018), en su investigación asumió como objeto plantear estrategias gerenciales basadas en la teoría de Likert, hacia un mejoramiento de clima organizacional en los educadores de la Institución Educativa N° 16122 del distrito de Pomahuaca – Jaén; efectuó un estudio concluyendo que las resultas determinadas revelan que, el clima organizacional en sus diversas dimensiones: ambiente social, físico, características propias de sus miembros, estructura y conducta organizativa, enuncian un nivel Bueno (66.7%, 60%, 26,7%, 0%, 20%), y Regular (33.3%, 40%, 73,3%, 100% y 80%). Demostrando la falta de implementación de áreas físicas de apoyo que produzca bienestar en los educativos; existencia de una distribución organizativa disfuncional y vertical; insuficiente conducción de componentes demócratas para prevalecer

los trances institucionales; actitudes independientes, no sociales, que afectan las relaciones buenas, insuficiente iniciación para un aprendizaje que facilite a un superior cometido y eficacia organizacional (p. 138).

Sucapuca (2018), realizó un estudio de Estrategias Gerenciales de Autoevaluación para optimar la Calidad Educativa de la Institución Educativa “Virgen de Chapi” del Nivel de Educación Primaria del Distrito de Coporaque, en el que concluyó que al aplicar encuestas a maestros como a padres de familia ha permitido comprobar que la incierta dada en la calidad educativa era frígida, en donde vivencia que la calidad educativa exterioriza una variedad de carencias a su optimización, lo que se refleja: El fallo del buen desempeño de los educativos. Escasa responsabilidad del propio directivo y docente en la entidad educativa. No hay consideración de los intereses - necesidades de los escolares, no hay alteración de los objetivos. Ausencia de atención a la comisión educativa. Generando una variedad de lamentos y disgustos de padres de familia y de la misma entidad. Por esa razón es preciso y necesario el aplicar una propuesta de estrategias gerenciales (p. 133).

Concerniente a las teorías que dan soporte al trabajo de investigación, se tiene en cuenta para la variable independiente estrategias gerenciales, de tal modo la teoría de clima Organizacional de Likert para la variable dependiente.

Villalba (2006), define estrategia como modelo de conducta visible. Dado que la entidad enuncia una técnica, firme en lineamientos, proyectos, actitudes, finalidades y más aspectos significativos consigo misma, de tal modo al preparar el mecanismo sensato de la estructura (p. 55).

Krygier, (1988). Este autor concreta que es “un organismo de cogniciones adaptables a una trayectoria práctica de la distribución”; en cuanto, Philip, (1996) manifiesta gerencia a una habilidad de concebir que sucedan las cosas.

Por otro lado, para Galarza (2010), expresa la gerencia formativa se encamina al enlazarse con la entidad, con una extensión cultural que debe adquirir productos perdurables en los individuos y en la comunidad; y pues tiene como logro céntrico: proyectar a la institución educativa en torno a aprendizajes, procurando superioridad a destrezas en numerosos espacios sin

desatender una formación y realización del Proyecto Educativo Institucional (p. 18).

La gerencia tiene la responsabilidad de obtener el triunfo o fracaso de una comunidad formativa, siendo precisa al administrar tales contenidos de la semejante. Constantemente que haya un conjunto de individuos que busquen una meta, se hace imprescindible la agrupación, trabajo dado cooperativamente con la intención de obtener un logro. Por otro lado, aquellos miembros del grupo corresponden disciplinar hasta cierto punto, con respecto a las aspiraciones propias para conseguir los fines institucionales, y la gestión tiene el deber de suministrar liderazgo hacia las acciones del equipo (Galarza, 2010, p. 18).

Desde este aspecto, la gerencia establece escaseces más significativas de una entidad pedagógica en los argumentos existentes, tal triunfo subordina el clima organizacional, también influye el desempeñarse de sus instructivos (Reyes, 2012, p. 7).

Por otro lado, Maldonado (2006) y Pérez de Maldonado (2000) concuerdan con trazar las necesidades en estrategias gerenciales encaminadas a instituir un clima afectivo, que suministre los procesos del progreso de los miembros de las formaciones formativas ya que algún plan por desatender una atribución del sitio afectuoso del sujeto en su acción cotidiana resta una eficacia que una distribución obtuviera adquirir tal efecto de este. (Pérez, Maldonado y Bustamante 2006, p. 236)

González (s/f), al referirse a estrategias gerenciales estas poseen el propósito al desplegar la energía de los individuos, eficazmente, organizada y metódica, encaminada a conseguir el perfecto ajuste e impulso del crecimiento humanitario en ocupaciones y labores esenciales determinadas. De esta forma, fortificar la autoestima, confiabilidad, el crecimiento personal y satisfacción laboral; su función tiene una perspectiva general organizacional que está orientada en dirección a la alineación de la plantilla.

Entre sus dimensiones de estrategias gerenciales se consideran las siguientes:

Como primera dimensión, de acuerdo a Barreda (2016), al referirse al planeamiento estratégico parte inicial donde la autoridad proyecta con anterioridad y de carácter eficaz el propósito de la comunidad, participa de forma exacta en la preparación del FODA, con el apoyo del resto de los docentes, el directivo se encarga de fortalecer a lo que anteriormente se ha concluido dado mediante un análisis y documentación donde se respalda las actividades futuras que se podrán gestionar estando a disposición de su ámbito en general.

De similar modo, Carrasco et al. (2018) sustenta que en ese marco existen un gran variedad de comportamientos y actitudes para enfrentar ciertos desafíos y pues que son estrategias de gerencia, la mayoría de veces se pueden afrontar a creaciones e innovación y ahí es cuando debe de haber preparación a los diversos retos que posiblemente se pueden convertir en nuevos logros, resaltan dos maneras, puesto que en el ambiente escolar induce la formación y agrupación de un conjunto de individuos con un elevado nivel de desempeño, la cultura escolar basado en la conducta de los integrantes y que clase de entidad se pretende llegar a ser y el sentido pertenencia al identificarse de manera completa empoderándose con la entidad escolar, también se tiene en cuenta lo siguiente: El FODA un análisis en la cual el directivo debe plantear y aportar activamente, consolidando diversas disposiciones previstas. Con el apoyo del personal docente planificar y crear un plan de movimientos de actividad que serán de gran ayuda para los docentes. Todos los conformantes de la entidad escolar tendrán la responsabilidad de examinar la documentación de gestión.

En la organización estratégica siendo la segunda dimensión de. Abesada y Almuiñas (2016) manifiesta que esta dimensión está establecida para lograr desafíos. Desde este punto de vista, está proyectada a diagnosticar y analizar una variedad de alternativas claras y poder concretar los propósitos de gestión, pues accede comprender el importante compromiso e invención en las diversas actividades humanas.

Además, Carrasco et al. (2018) realizó un análisis a la organización estratégica el cual menciona desde tal perspectiva capacitada esta dimensión debe formar parte de la aportación de la comunidad educativa, en la cual los integrantes del directivo y educadores en general, sumen éxitos a los que se pretende llegar al finalizar el periodo, lo anteriormente dicho se complementa que dentro de la entidad al organizar el proyecto institucional, el directivo debe reforzar la motivación y que este sea participativo. Puesto que tiene que decretar las comisiones de trabajo, y también incentivar capacitaciones constantes para la plana docente.

En la tercera dimensión de dirección estratégica. Acorde con Burbano (2017), es una estrategia en la cual el plan o proyecto dado institucional se tiene que ejecutar, desarrollándose para la etapa que se pretende planear, el plan debe estar completamente estructurada con diversa actividad que se pretende, aplicando de manera eficaz y fácil para poder lograr los propósitos planteados, también, es considerado como una herramienta instrumental para quienes son los delegados de administrar una comunidad educativa.

Asimismo, Carrasco et al. (2018) conciernen esta dimensión con actitudes gerenciales teniendo en consideración a que logre despertar una revisión repetitiva dado en el método del proceso como de la entidad, al referirse al sistema de instruir con utilidad a través de diversos programas obtiene la dimensión con eficacia, para destacar se considera lo siguiente: La comunidad debe contar con una propuesta una proyección que se pueda realizar. Y se pone en partida el proyecto dado por el directivo. Al tomar la decisión en la entidad educativa se debe de considerar las opiniones de la plana docente, tales como los directivos de la entidad deben de priorizar el ámbito laboral, la cual permita que los educadores puedan desenvolverse con agrado. Existir entre el directivo la motivación actitudinal hacia los profesores.

En control estratégico la cuarta dimensión. González et al. (2019) indica que es la última fase de los procesos internos de estrategias de gerencias, en la cual se da la valoración del fruto final conseguido, después de ejecutar de manera eficaz lo que antes previsto se ha proyectado, la comprobación de efectos se realiza cuali-cuantitativo, pues se pulen aquellas inexactitudes para canalizar las conductas elegidas.

Las diferentes acciones que se establezcan dentro de una entidad, el compromiso del director gerencial reside en la organización de praxias que contribuyan a los progresos de la institución, meditar los recursos y manipularlos convenientemente, saberlos manejar es concluyente, es el instante en el que la autoridad utiliza estrategias que son precisas con anterioridad que se utiliza para predecir circunstancias que sitúen en riesgo el trabajo de la comunidad, y seleccione estrategias vinculadas que fomenten al llegar al propósito general y a específicos como la fragmento pedagógico; relación a Carrasco et al. (2018), señala los siguientes criterios: Tener una definición en que la entidad ha podido cumplir con lo planeado en la proyección institucional. Fijar el reglamento internamente que sujete los cargos u ocupaciones de cada miembro educativo. El director tiene que apreciar los atrevimientos y aportes de labor, considerando de manera esencial al profesorado en el proceso de realización de proyectos que innovan. También debe excitar las prácticas a la familia para evidenciar su identificación con la comunidad escolar.

Pintado (2007), señala que un buen clima refleja actitudes positivas, valores ejemplares, y el respeto de creencias de sus integrantes, que, preciso a su ambiente, se convierten a su vez, en compendios del clima (p. 187).

El autor Robbins (2004), testifica que la distribución organizada es una agrupación de individuos para ocuparse de manera relativa que continua hasta conseguir un desenlace común. Robbins señala que, los personajes de una distribución al enunciar propuestas y partir acciones, consienten que lo organizado se convierta en una esencia integra, puesto que debe relatar elementos que precisen y asemejen en el trabajo, a su vez que permita a los integrantes nuevos u otras distribuciones, percibir el por qué esa organización existe, por qué se fundó, hacia donde rige, dado en la visión, misión, y propósitos que dispone la organización.

Chiavenato (2000) discrepa que el clima organizacional tiene una definición dado en condiciones o participaciones del ámbito laboral, en la cual son descubiertas por los integrantes de la distribución y el cómo influye directamente las actuaciones de los integrantes.

Para Dessler (1976) la importancia del concepto de clima está en la función que desempeña como relación entre aspectos objetivos de la formación y conducta relativa de los personales.

Para Arce (2017), refiere al clima organizacional como algo perceptivo por los integrantes de una distribución de su maniobra estructurada y a la vez dinámica, influyendo en sí los niveles de complacencia y estimulación en la práctica a persistir en la formación y esfuerzo de los miembros. Involucrando así ciertos componentes críticos que cambian comportamientos concretos, tales que perturban el éxito de los propósitos estratégicos y la renta.

Cortada (2015), quien es jefa de comunicaciones en Great Place To Work Institute, manifiesta que en Perú una variedad de evaluaciones evidencia que las empresas con un excelente ambiente y clima social resultan ser muy innovadoras, productoras y que obtienen más rentabilidad.

Según García et al (2017), expresa que, en las distribuciones, la participación humana resalta un papel de gran importancia, la cual resulta fundamental para guardar un correcto clima organizado, así como también que conlleve a los integrantes encontrarse en el ámbito de manera satisfactoria.

El clima laboral es una entidad esencial que edifica cada individuo de la organización basado a la rutina y percepción, tanto humanas y físicas en el que despliegan sus actividades diarias y habiendo un indicador elemental dado a lo contrario con un mal clima laboral que establece un difícil impedimento para percibir las complicaciones y escaseces de los integrantes del trabajo que la componen. (Gan y Triginé 2012).

Según Sudarsky (1977) comenta que el clima organizacional es una noción compuesta que accede a decretar la forma como las habilidades administrativas y políticas, los conocimientos de adquisición de disposiciones, la tecnología, etc., traducen mediante el clima y las incitaciones en la conducta de los componentes de trabajo y los entes que son influenciadas por ella.

Goncalves (2000) exterioriza que los elementos y formaciones del sistema organizacional dan parte a un explícito clima, basado en el funcionamiento de

percepción de los integrantes. Indica que este clima efectivo incita explícitas conductas que transgreden en la organización, completando así el contorno.

Por otro lado, García (2003) representa el clima organizacional como conocimientos que el sujeto tiene de la distribución en la cual atarea y la opinión formada en procesos de variables como apoyo, autonomía, distinciones, consideraciones, estructura, sencillez, entre otras.

Las definiciones anteriores establecen el clima organizacional como la tipificación de peculiaridades que suelen hacer los sometidos concernientes a la organización con influencia en su conducta, lo que forja necesario para el estudio, el miramiento de mecanismos humanos y concretos, en el que gratifica el conocimiento de la persona centralmente en el contexto organizacional.

Consecuentemente, para opinar del clima organizado es justo intuir la actuación de elementos, distribución de ésta y el desarrollo del proceso organizacional.

López (2013), suministra un análisis del clima organizacional, tomando a modo de referencia lo perceptivo simultáneo al que poseen ciertos integrantes de la distribución próxima a procesos organizacionales, tales como la relación interpersonal, la política, el carácter de liderazgo, etc. También amplía lo fundamental en recordar que lo perceptivo de cada laborioso suele ser diferente y decreta su conducta dada en formación por lo que este ámbito organizacional altera de una distribución a una distinta (p. 36).

En lo concerniente a la teoría del clima organizacional de Likert.

Likert (1967), manifiesta en su teoría que este clima se da en la actuación de los sometidos ocasionada por la conducta administrativa, también los escenarios organizacionales que distinguen los semejantes, en relación a sus capacidades, expectativas y valores. Consiguientemente, la reacción está explícita por la percepción; ya que este autor es trascendental al variar lo perceptivo del clima, sustenta que las actuaciones y cualidades de las personas son una derivación de sus conocimientos del contexto y no de la supuesta situación objetiva. Además, manifiesta que el clima organizacional que concurre internamente de una compañía educativa no se puede aislar del clima que

concorre afuera de él, ya sea en el distrito, en la asociación o en la distribución superior de la cual dependa. El contexto real con relación a un método abierto, un establecimiento educativo, se encuentra en contacto con el entorno, que recibe o entrega. De modo que el entorno exterior incide decididamente en el ámbito interior. El literato sustenta que en lo perceptivo del ambiente en referente a un establecimiento inciden variables como una estructura organizada y sus reglas, su gestión administrativa y normas, tomar decisiones.

Por otro lado, Cabrera (2010), revela que el clima es la representación de ser de una organización, su calidad, que se forma a través de la alineación de las particularidades oportunas de la compañía. Para este autor la distribución debe estar establecida por sometidos motivadores y orgullosos, así poder lograr los propósitos que se han trazado, instruyendo la necesidad de indagar el clima organizacional.

Con relación a Rodríguez (1999) el clima organizacional (...) describe a la percepción colaborada por ciertos segmentos de una distribución proporción al encargo, también al ambiente físico donde se da, además de la relación interpersonal que tiene parte en torno a él y diversas ordenaciones serias que perturban a tal compromiso. (...) Entonces al referirnos al clima, se entiende como una agrupación de valoraciones en la cual los integrantes de una entidad tienen al vivenciar y experimentar el sistema organizado (Rodríguez, 1999).

Finalmente, Likert revela que las variables resultan ser dependientes y se concierne a los resultados alcanzados por la organización. Incluyendo en ellas, las ganancias, producción, y los desgastes dadas por la distribución. Los tipos de variables que tienen influencia en lo perceptivo del ambiente, de los individuos en la entidad. Dentro de las variables se halla la estructuración de una comunidad y como son sus pautas, su administración, habilidades, actitudes y competencias. Si las independientes cambian, conciben que se varíen las demás variables. Las intermedias, exponen el cambio interior y la fortaleza de la entidad para componer los procesos organizacionales. Encontramos entre ellas la actitud, la motivación, la energía de la comunicación, los objetivos, y tomar decisiones. En lo que respecta a las finales, nombradas asimismo dependientes pues repercuten de la derivación de las variables independientes e intermedias, puesto a ello, revelan los beneficios conseguidos

por la entidad, así como también los consumos de la I.E, producción, los ingresos y egresos.

Estas variables se refieren a los siguientes aspectos: Ambiente físico: el espacio físico con que cuenta la organización, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones. Estructura: tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección. Ambiente social: compañerismo, conflictos entre personas, comunicaciones. Características personales de sus miembros como actitudes, aptitudes, motivaciones, expectativas. Comportamiento organizacional: productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y estrés.

De acuerdo con Likert y Gibson (1986) bosquejan que el clima organizativo es aquella expresión utilizada en las descripciones de estructuras organizativas psicológicas. Puesto a que el clima resulta ser una impresión, carácter y personalidad del entorno organizativo, siendo correspondientemente una condición perdurable del medio organizativo dado en el experimento de sus integrantes, con la influencia en sus conductas y que estas pueden relatarse en significados con valor de una específica sucesión de particularidades o caracteres de la organización.

Álvarez (1995) precisa el clima organizacional dado en el ámbito laboral con tales resultados de expresar diversos factores de caracteres físicos, interpersonales y organizacionales. Es un entorno donde los conformantes laboran con la influencia dada en gozo y conducta, así como también en su productividad y actividad.

Los elementos de acrecimiento jerarquía para que se pueda obtener los triunfos organizacionales, se tiene que valorar, estimar el atrevimiento y tributos de los integrantes, permitiendo así que puedan expresarse, aportar, atenuar, para que así los conformantes aprendan a enfrentar una situación problemática, aplicando así sus destrezas y creatividades en valor a esto, y así podrá propiciar el desarrollo de diversas acciones dadas en una entidad escolar. (Catota 2017).

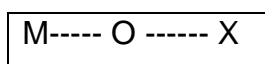
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

El trabajo presentado sigue los lineamientos de una indagación relacionada con el enfoque cuantitativo; con un objeto básico, ya que tiene como objetivo el obtener y recopilar información del contexto, conceptos y teóricamente sobre el clima organizacional, permite facilitar el construir una base de conocimientos permanente que se va añadiendo a la información prevista que existe, también orienta y explica la relación causa – efecto del objetivo de estudio. (Ñáupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013)

De esta manera, por su eficacia intuyó el nivel de estudio descriptivo, según Hernández, Fernández y Baptista, (2010) “estos estudios pretenden detallar, particularidades, peculios, y observancias de cualquier fenómeno sumiso a cualquier diagnostico”. Es decir, interactuar con el objeto de estudio, y proponer el evaluar, relatar, fortificar y especificar el clima organizacional en el profesorado; aquella averiguación derivada condescendió al diseñar diversas estrategias gerenciales oportunas y eficaces con lo que se propuso en la investigación.

El diseño del presente estudio es no experimental: Descriptivo propositivo; que quiere decir, con relación a Hernández, Fernández y Baptista, (2010) consiste en diseños en el que no ejecuta ninguna diferenciación intencional de la variable independiente para distinguir su derivación sobre otras variables. Se presenta en el siguiente esquema:



Dónde:

(M) representa la muestra constituida por los docentes de la Institución Educativa Privada de Santa Rosa; (O), constituye la indagación que se recoge producto al aplicar el instrumento; y (X), expresa una proposición de estrategias gerenciales sostenidas en la teoría de Likert.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Estrategias Gerenciales

Variable dependiente: Clima organizacional

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) "una población es la agrupación de todos los casos que coinciden con explícitas descripciones" (p. 174).

La población muestral ha estado conformada por 15 maestros del nivel inicial, primario - secundario de una institución educativa privada de Santa Rosa; distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1.

Población muestral de docentes de una institución educativa privada de Santa Rosa.

| Nivel | Hombres | Mujeres | Total |
|------------|---------|---------|-------|
| Inicial | 0 | 3 | 3 |
| Primario | 3 | 3 | 6 |
| Secundario | 4 | 2 | 6 |
| Total | 7 | 8 | 15 |

Resultados obtenidos de dirección, abril 2022

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Fichaje

Accedió refundir toda variedad de averiguación teórica – científica, pues esta permitió la estructuración en el marco teórico para lograr un trabajo de investigación eficaz.

- Fichas bibliográficas: Se utilizó para obtener datos fundamentales de diferentes libros, que fueron de gran apoyo para este trabajo.

- Fichas de resumen: Sirvieron al esquematizar diversos adjuntos supuestos de fuentes trazadas o concernientes a esta indagación.
- Fichas de comentario: Sirvió de utilidad al parafrasear de manera sintética los contenidos que se encontraron.

Técnica: Observación

Sampieri (2010) señala este procedimiento de recolectar datos que consiste en el registro consecuente, confiable en conductas, permitido en situaciones visibles".

Se utilizó para recopilar y evaluar las diversas revelaciones del centro de estudio dadas por la investigadora responsable sin involucrar en ello y poder así establecer las observancias que alteran el clima mencionado.

Técnica: Encuesta

Precisada como una habilidad que recoge datos en la cual se efectúan incógnitas a los miembros conformantes a la muestra de estudio puesto que su finalidad es la obtención de modo sistemática y cuidadosa las medidas considerando las definiciones que vienen de una situación del problema de lo investigado a realizar (López & Fachelli, 2015, p. 8).

- Instrumento: Cuestionario

Apreciado para recolectar datos donde se da la presentación de expuestas interrogantes de una forma con método y orden, pues estas interrogantes pueden ser cerradas o abiertas, reflejando de tal manera toda la situación del problema planteado.

Esta exploración aplica el cuestionario para la variable dependiente de clima organizacional realizado en base la teoría de Likert con las siguientes dimensiones: ambiente físico, estructura, ambiente social, características personales de sus miembros y comportamiento organizacional, el número de ítems es de 43 y también se aplica un

cuestionario para la variable estrategias gerenciales, el número de ítems es 20, cada una está compuesta con diversas opciones, de tal manera que se busca una respuesta a cada indicador del exploratorio, considerando las dimensiones y propósitos.

3.5. Procedimientos

Con relación al procedimiento del estudio presente de indagación, recogió datos en dos instantes: el primero basado en la observación, puesto que es la que consiente asemejar la incierta en los educadores de la institución educativa privada de Santa Rosa, la finalidad fue la obtención de una elevada cantidad informativa del contexto, en el segundo momento fue dado al aplicar el instrumento basado en un cuestionario que permitió la medición del clima organizacional.

3.6. Métodos de análisis de datos

En el presente estudio después de la elaboración de aplicar el cuestionario investigativo y luego de haber recogido los datos, pues estos serán procesados en el software Excel, y así provenir a efectuar su trato pertinente.

3.7. Aspectos éticos

En esta indagación se aplicará la ética en toda su extensión de tal manera que esta documentación sea único.

Se consultará mediante fuentes esenciales, de tipo bibliográfico, así como las fuentes de manera secundaria, para mantener permanentemente la objetividad.

Para provenir a recolectar los datos de la muestra, que en esta cuestión son los educadores de una Institución Educativa Privada Santa Rosa, se coordinó la fecha con la autoridad de dicha comunidad, además con los docentes.

Cuando principia la aplicación, se presentará ante los docentes las finalidades de la indagación solicitando así su intervención en la misma.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Niveles de clima organizacional, en la dimensión Ambiente físico

| Nivel | n | % |
|--------------|----|-------|
| Nunca | 0 | 0 |
| A veces | 5 | 33,3 |
| Casi siempre | 10 | 66,7 |
| Siempre | 0 | 0 |
| Total | 15 | 100,0 |

Nota. Instrumento aplicado para evaluar el nivel de clima organizacional.

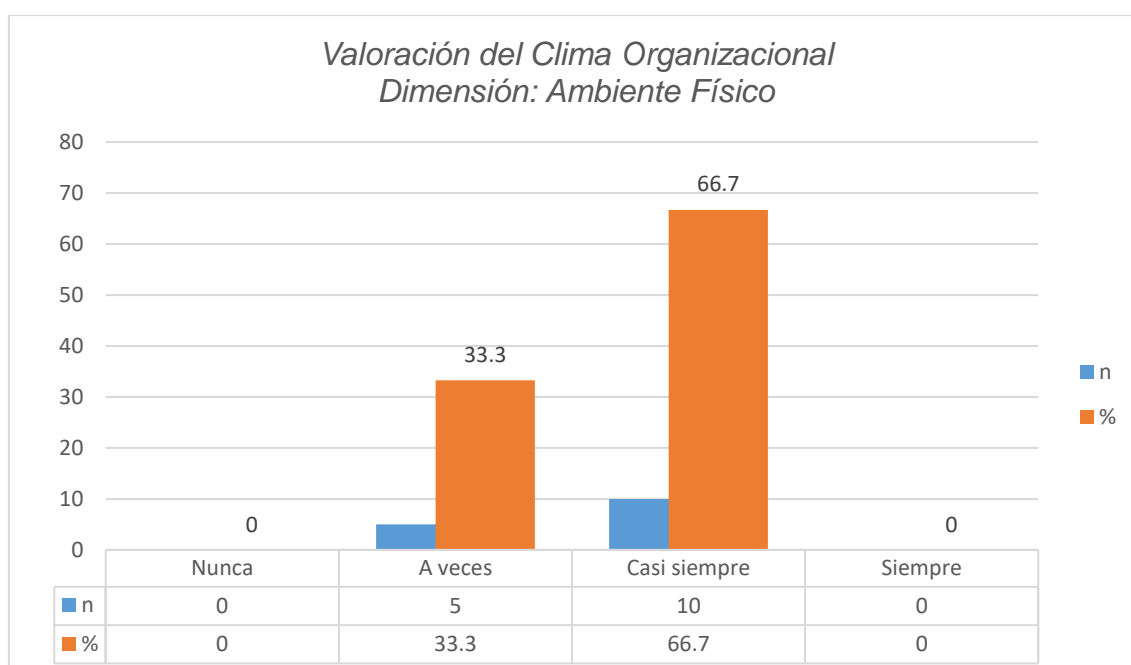


Figura 1. Ambiente físico.

Interpretación:

Según la tabla 2 y figura 1. Se observa que los docentes encuestados según la dimensión ambiente físico comprenden que ninguno presenta un nivel nunca 0%, en tanto el 33.3 % (5) presenta nivel de a veces, siendo que el 66.7% (10) presentan un nivel de casi siempre; ningún participante 0% respondió un nivel de siempre. Por lo tanto, deduce que esta dimensión congruentemente está favoreciendo al clima organizacional; no obstante, todavía solicita optimar exteriores concernientes con los servicios básicos (luz, servicios sanitarios,

agua); además, disponer una ambientación de aprendizaje adecuados y oportunos para la habilidad formativa que atenúen un clima demostrativo para una comodidad, interactuar y deslizamiento tanto para el estudiante y maestro; de igual manera, instituir áreas físicas que favorezcan en una caritativa administración de materiales y recursos.

Tabla 3

Niveles de clima organizacional, en la dimensión Estructura

| Nivel | N | % |
|--------------|----|-------|
| Nunca | 0 | 0 |
| A veces | 9 | 60,0 |
| Casi siempre | 6 | 40,0 |
| Siempre | 0 | 0 |
| Total | 15 | 100,0 |

Nota. Instrumento aplicado para evaluar el nivel de clima organizacional.

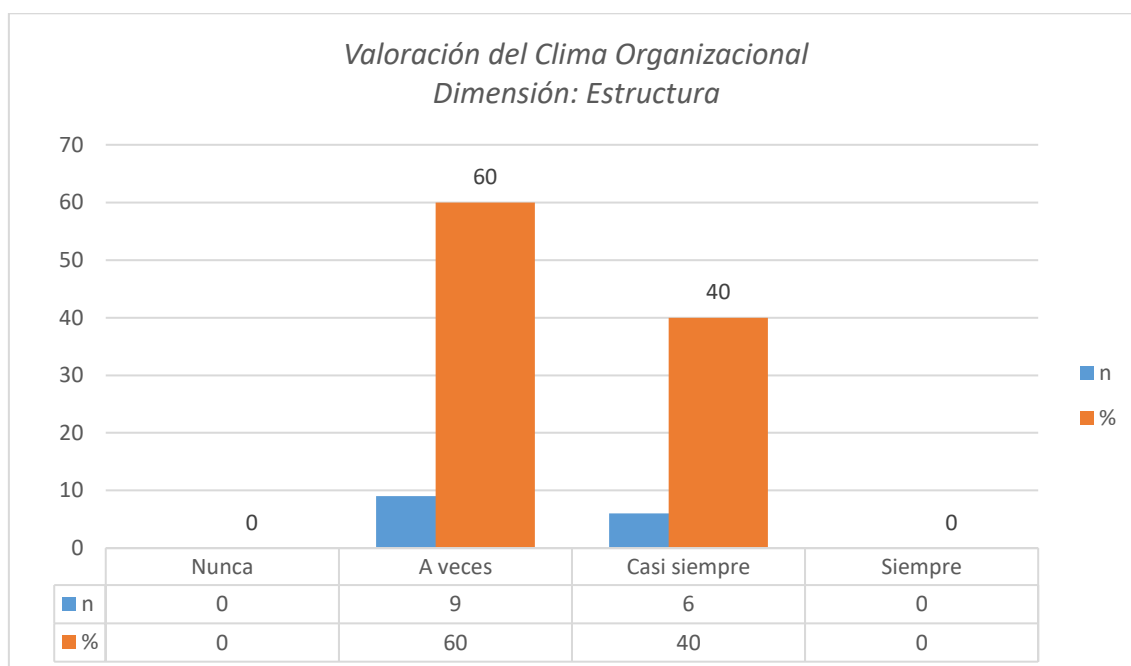


Figura 2. Estructura.

Interpretación:

Según la tabla 3 y figura 2. Se observa que los docentes encuestados según la dimensión estructura comprenden que ninguno presenta un nivel nunca 0%, en tanto el 60.0 % (9) presenta nivel de a veces, siendo que el 40.0% (6)

presentan un nivel de casi siempre; ningún participante 0% respondió un nivel de siempre. Estos efectos muestran que, el organigrama corporativo se especifica por ser vertical y escasea de funcionalidad, así como también, se deriva una insuficiente integración, coordinación y comunicación expresiva de los maestros; de esta forma, esto genera que los roles y ocupaciones de los subyugados de estudio no se desempeñen a cabalidad.

Tabla 4

Niveles de clima organizacional, en la dimensión Ambiente social

| Nivel | n | % |
|--------------|----|-------|
| Nunca | 0 | 0 |
| A veces | 11 | 73,3 |
| Casi siempre | 4 | 26,7 |
| Siempre | 0 | 0 |
| Total | 15 | 100,0 |

Nota. Instrumento aplicado para evaluar el nivel de clima organizacional.

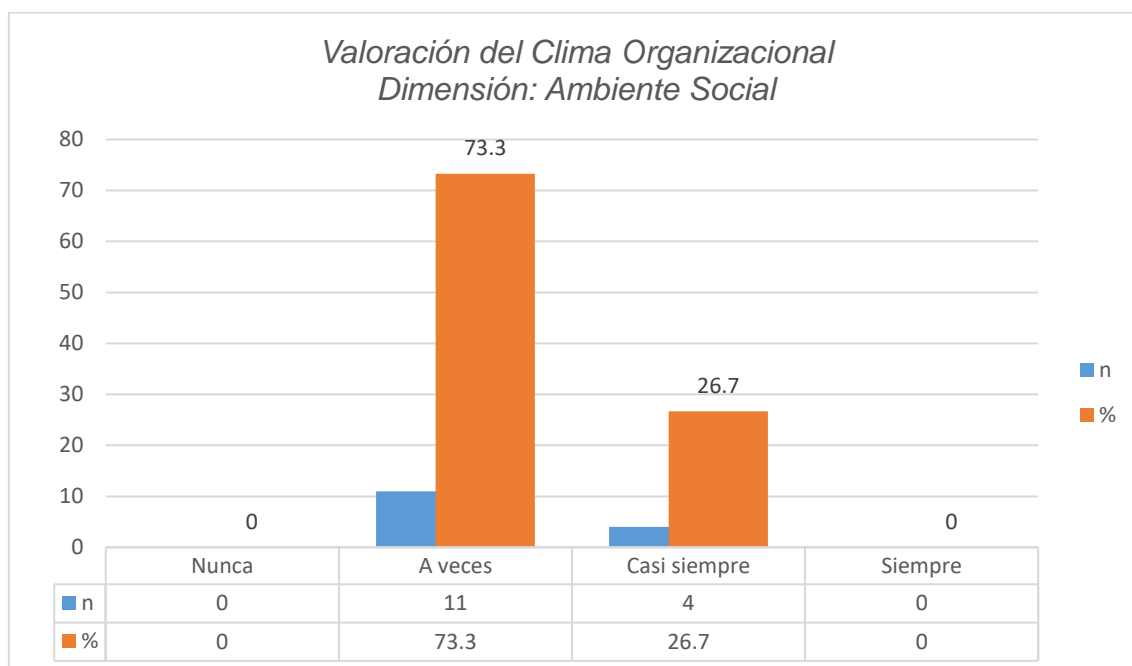


Figura 3. Ambiente social.

Interpretación:

Según la tabla 4 y figura 3. Se visualiza que los maestros encuestados según la dimensión ambiente social comprenden que ninguno presenta un nivel nunca

0%, en tanto el 73.3 % (11) presenta nivel de a veces, siendo que el 26.7% (4) presentan un nivel de casi siempre; ningún participante 0% respondió un nivel de siempre. Por tanto, en estos resultados, se deriva insuficiente capacidad empatía del maestro al apoyar y estribar de forma discrecional, asociada y espléndida a sus compañeros frente contextos que se presentan. Existe un progreso escaso de su capacidad crítica productiva, además de ser competentes al sostener sus perspectivas con demostraciones categóricas; escasa propensión para el compromiso colaborativo, interdependiente, inclusivamente y cooperativo de tal manera que les permita conocer las limitaciones y potencialidades de los demás.

Tabla 5

Niveles de clima organizacional, en la dimensión Características personales de sus miembros

| Nivel | N | % |
|--------------|----|-------|
| Nunca | 0 | 0 |
| A veces | 15 | 100 |
| Casi siempre | 0 | 0 |
| Siempre | 0 | 0 |
| Total | 15 | 100,0 |

Nota. Instrumento aplicado para evaluar el nivel de clima organizacional.

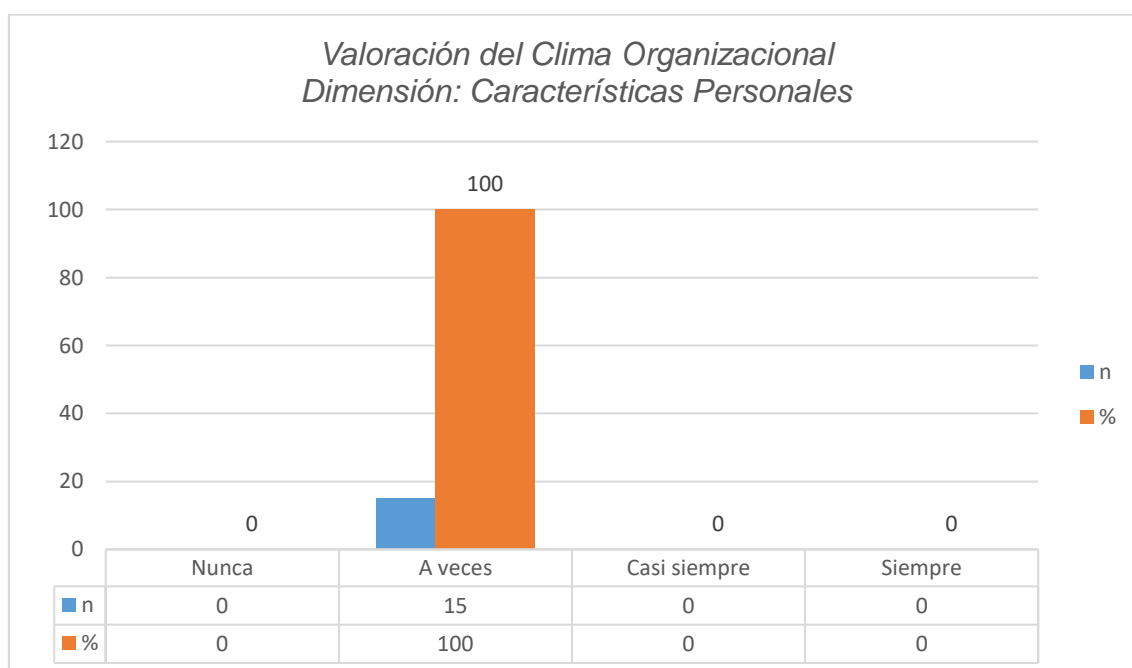


Figura 4. Características personales de sus miembros.

Interpretación:

Según la tabla 5 y figura 4. Se visualiza que los educadores encuestados según la dimensión características personales de sus miembros comprenden que ninguno presenta un nivel nunca 0%, en tanto el 100.0 % (15) presenta nivel de a veces, siendo que el 0% ningún miembro presenta un nivel de casi siempre; por otro lado, ningún participante 0% respondió un nivel de siempre. Por tanto, en estos resultados, se deriva insuficiente capacidad empática del instructivo para el apoyo de forma discrecional, copartícipe y espléndida a sus compañeros ante circunstancias que se exteriorizan. Efectos que manifiestan conflictos de los sumisos de estudio para ocuparse de forma democrática y organizada, conjuntamente en su interrelación y correspondencia interindividual insuficientes ejercen cualidades empáticas que beneficie una perspicacia de las impresiones y conmociones de los restantes y preocuparse por trazar procedimientos creativamente.

Tabla 6

Niveles de clima organizacional, en la dimensión

Comportamiento organizacional

| Nivel | n | % |
|--------------|----|-------|
| Nunca | 0 | 0 |
| A veces | 12 | 80.0 |
| Casi siempre | 3 | 20.0 |
| Siempre | 0 | 0 |
| Total | 15 | 100,0 |

Nota. Instrumento aplicado para evaluar el nivel de clima organizacional.

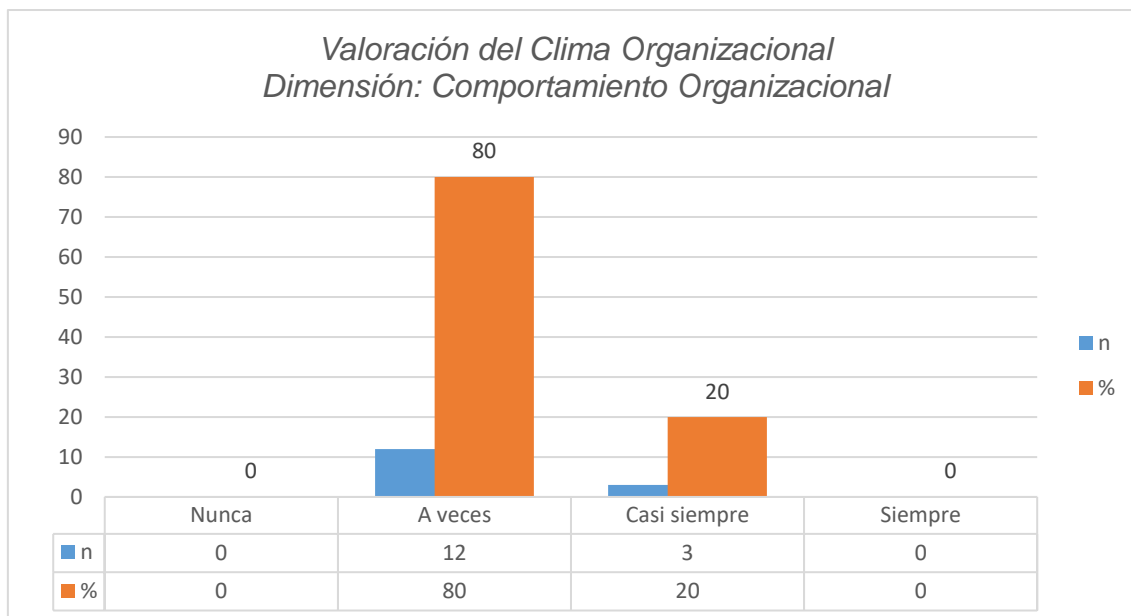


Figura 5. Comportamiento organizacional.

Interpretación:

Según la tabla 6 y figura 5. Se observa que los docentes encuestados según la dimensión comportamiento organizacional comprenden que ninguno presenta un nivel nunca 0%, en tanto el 80.0 % (12) presenta nivel de a veces, siendo que el 20.0% (3) presenta un nivel de casi siempre; por otro lado, ningún participante 0% respondió un nivel de siempre. Según estos resultados se atestigua que los educativos enuncian insuficiente iniciación y transigencia para cultivarse de los restantes y disposiciones en la cual pocos períodos benefician el consentimiento, contribución y conformidad de una asociación educativa.

Tabla 7

Comparación de resultados de las dimensiones que componen el clima organizacional

| Nivel | Ambiente físico | Estructura | Ambiente social | Características personales de sus miembros | Comportamiento organizacional |
|--------------|-----------------|------------|-----------------|--|-------------------------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A veces | 33.3 | 60.0 | 73.3 | 100 | 80.0 |
| Casi siempre | 66.7 | 40.0 | 26.7 | 0 | 20.0 |
| Siempre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Nota. Instrumento aplicado para evaluar el nivel de clima organizacional.

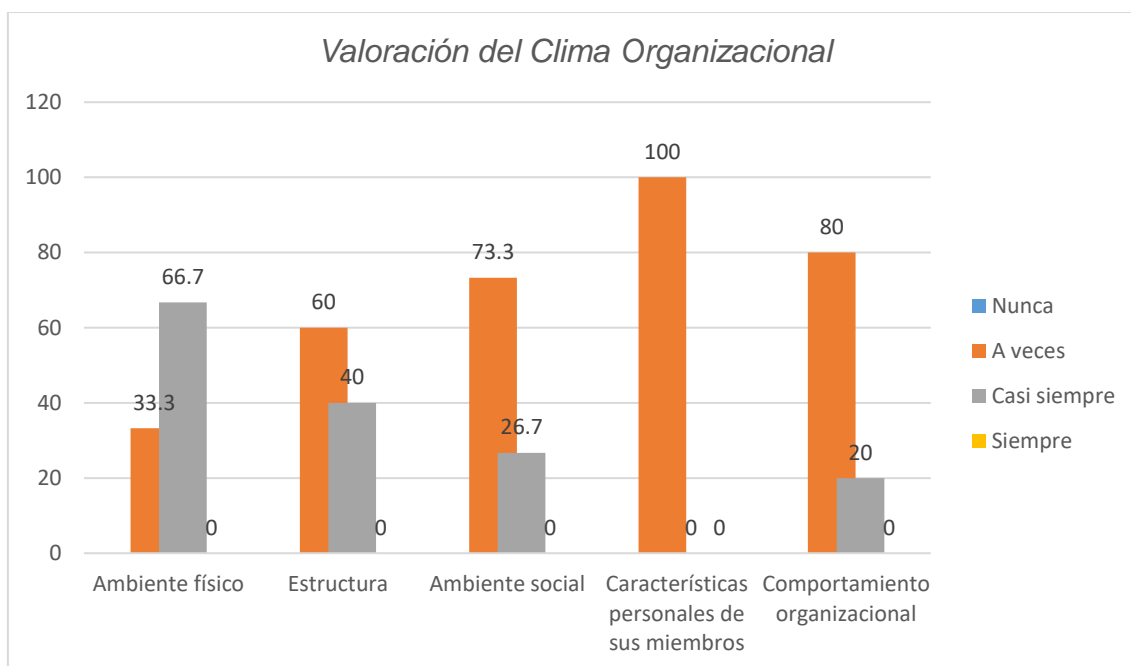


Figura 6. Dimensiones clima organizacional

Interpretación:

Según la tabla 7 y figura 6. Se visualiza que los maestros de una Institución Educativa Privada de la caleta Santa Rosa, encuestados distinguen ascendientes trances del objetivo de estudio, puesto en la dimensión concerniente con las particularidades de sus integrantes (100% - nivel a veces); continuo del comportamiento organizacional (80% - nivel a veces); ambiente social (73,3% - nivel a veces); y la estructura organizativa (60% - nivel a veces); no obstante, en lo referente a la dimensión ambiente físico el nivel es Bueno casi siempre (66,7%). En consumación, se logra testificar del análisis diagnóstico que preexisten cogniciones suficientes para trazar y formular estrategias gerenciales enderezadas a corregir el clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

El objetivo primordial de esta investigación fue plantear estrategias gerenciales para fortalecer el clima organizacional en una Institución Educativa Privada de Santa Rosa.

Posteriormente de haber exhibido las derivaciones de investigación, se descendió al estudio pertinente en función de análogos estudios de indagación traspasando pronto a debatir con las teorías ostentadas y así luego objetar los efectos de los trabajos previstos y teorías.

Los resultados derivados en esta investigación exponen que efectivamente existe unos escasos de actividades que permitan implementar un ambiente generado por los miembros de la institución, así como también falta de organización en el gestionamiento escolar en una Institución Educativa Privada de Santa Rosa.

En el presente trabajo de investigación se trazó como problemática conflictos en el progreso del clima organizacional en una Institución Educativa Privada de Santa Rosa; para quienes se delineó y produjo un programa de estrategias gerenciales con intenciones de restituir el contexto descrito.

Los resultados diagnósticos muestran que, el clima organizacional en sus diversas dimensiones: ambiente físico, estructura organizativa, ambiente social, características personales de sus miembros, y comportamiento organizativo expresan un nivel Bueno (casi siempre) (66.7%, 60%, 26,7%, 0%, 20%), y a veces (33.3%, 40%, 73,3%, 100% y 80% – Tabla 3, 4, 5, 6 y 7). Esto expone que existe, falta de implementación de áreas físicas de sustentáculo que forme confort en los instructivos; concurre la distribución organizativa disfuncional y vertical; insuficiente conducción de componentes demócratas para prevalecer los aprietos institucionales; apariencia de cualidades individuales, materialistas, antidemocráticas que perturban las caritativas relaciones, e insuficiente iniciación para una formación que beneficie un excelente desempeño y eficacia organizativa.

Posteriormente de haber ejecutado la literatura proporcionada a los trabajos previos afines con: Estrategias gerenciales y clima organizacional;

concertamos con lo revelado por Bece (2018), quien exterioriza que el clima organizacional presentado en una institución educativa está relacionado en la gran mayoría de casos con las peculiaridades personales y profesionales del personal que en aquel lugar labora, por ello es provechoso que la gerencia efectúe acciones que tiendan a motivar a la entidad para lograr metas reales (p. 58).

De acuerdo con las derivaciones obtenidas en esta averiguación se confirma que el incrementar el clima organizacional consiente a directivos ser íntegros, comprometidos y que consigan métodos mentales dirigentes atizando el provecho establecido, por el cual unos métodos de estrategias gerenciales suscita un entorno comunicativo y cooperativo en vez de un trabajo individual.

Sotelo y Figueroa (2017), dado su estudio propusieron determinar la relación que existe entre clima organizacional y calidad en el servicio descubierto por los personales de una institución de nivel medio superior, concluyó la existencia correlacional significativa dado entre el Clima organizacional y la Calidad en el servicio en el equipo personal. Manifiesta que el Clima organizacional repercute sobre la Calidad servicial que muestra la entidad según la percepción de los personales y permanece manifestada estadísticamente que existe una estrecha reciprocidad entre ambas variables (p. 24).

Considerando los resultados obtenidos de la investigación de estos autores analizaron la relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio educativo concluyendo que sí existe reciprocidad entre las dos variables estudiadas, realizando la comparación respectiva a esta investigación, se afirma entonces que el clima organizacional afecta de tal manera institucional la calidad de servicio en un ámbito educativo, puesto a ello se da mediante las percepciones de los miembros o sujetos que tienen en su ambiente, y con ayuda de esta propuesta de estrategias gerenciales fortalece la variable dependiente de este estudio.

Así mismo Vásquez (2018), manifiesta que realizó un estudio donde las derivaciones diagnósticas muestran que en el clima organizacional en las dimensiones falta implementar áreas físicas de sustento que produzca bienestar en los maestros; no concurre una distribución organizada vertical y disfuncional;

insuficiente gobierno de componentes demócratas para prevalecer los problemas institucionales; figura de cualidades independientes, antidemocráticas, materialistas que afectan la buena relación, e insuficiente comienzo para el aprendizaje al facilitar a un superior desempeño y eficacia organizacional (p. 138).

A través de las resultas obtenidas en esta indagación se demuestra que dada las insuficiencias en el clima organizacional en todas sus dimensiones y presencia de actitudes negativas, una proposición para atizar actitudes de tipo social apoyado en estrategias gerenciales consiente al interactuar entre los directivos beneficiando el ambiente para llegar al diálogo y soluciones positivas trabajando en conjunto, con talleres que permiten adquirir un mejor desempeño organizado.

Sucapuca (2018), realizó un estudio de Estrategias Gerenciales de Autoevaluación para optimar la Calidad Educativa de la Institución Educativa “Virgen de Chapi” del Nivel de Educación Primaria del Distrito de Coporaque, en el que concluyó que al aplicar encuestas tanto a maestros como a padres de familia ha permitido comprobar que la incierta dada en la calidad educativa era frígida, en donde se vivencia que la calidad educativa exterioriza magnas carencias en su optimización, lo que se refleja: El fallo de un buen desempeño de plana docente. Escasa responsabilidad del personal directivo y magistral en la entidad educativa. No hay consideración de las necesidades e intereses y de los alumnos, no hay alteración de los objetivos. Ausencia de vigilancia a la gestión educativa. Generando todo ello una variedad de lamentaciones e insatisfacción de padres de familia y de la propia entidad. Pues esa razón se tiene la necesidad del aplicar una proposición de estrategias gerenciales (p. 133).

Dados los efectos obtenidos en esta indagación se afirma un instrumento de gran apoyo para identificar una realidad problemática es la aplicación de encuestas ya que permitieron analizar y constatar la ausencia de gestión educativa en una institución, generando insatisfacciones de los miembros de la misma entidad. Puesto a ello, se afirma que un instrumento como el cuestionario favorece a un estudio de investigación y que la aplicación de una propuesta diseñada con talleres reflexivos, motivadores y tentadores son necesarios para potenciar el clima organizado dado a través de estrategias gerenciales.

Los antecedentes anteriores sobrellevan a la necesidad de rebuscar definiciones que consientan concebir por qué habría un progreso significativo en lo referente al clima organizacional al aplicar el Programa de estrategias gerenciales. Una de esas definiciones atañe a lo distinguido por González quien manifiesta que las estrategias gerenciales poseen un propósito de desplegar el potencial de los individuos, de manera eficaz, organizada y metódica, encaminada a conseguir el perfecto ajuste e impulso del potencial humano en las ocupaciones y labores esenciales asignadas. De tal forma se axiomata que una metodología que contiene el compromiso tiene una perspectiva general organizacional que está orientada en dirección a la alineación de la plantilla, dadas en el desarrollo de las habilidades del clima organizacional en sus dimensiones ambiente físico, estructura, ambiente social, características personales de sus miembros y comportamiento organizacional.

En tal sentido, Maldonado (2006) y Pérez de Maldonado (2000) concuerdan en trazar la insuficiencia de que las estrategias gerenciales se encuentren encaminadas a instituir un ambiente afectivo, pues suministre los métodos de progreso de los miembros de las formaciones educativas pues cualquier propósito que deseche la relación de la superficie afectuosa del sujeto en su acción cotidiana, empequeñece una eficacia que la formación lograra adquirir como secuela del semejante. (Pérez, Maldonado y Bustamante 2006, p. 236)

Haciendo referencia a lo mencionado por estos autores se afirma que la propuesta de un programa de estrategias gerenciales para potenciar el objeto de estudio que permitan un clima organizacional, favorece el desarrollo del personal o miembros que pertenezcan a una entidad con un ambiente afectivo de los integrantes al momento de realizar sus actividades diarias laborales misma que conlleva a una satisfacción de trabajo y buen desempeño en la cual se ve reflejado un compromiso de cumplir con responsabilidad lo solicitado, trabajar colaborativamente y agenciar con dedicación la gestión escolar.

En esta estrategia, se pretendió desdoblarse actividades que condesciendan examinar indagación técnica y formativa sobre la estructura orgánica y ambientes físicos de una institución; prontamente originar una meditación crítica frente a las perspectivas que se encuentran perturbando el clima organizacional, que dado al análisis obtenido poder decidir de manera consensuada

estableciendo acciones de mejora para un progreso de practica instructiva, al propiciar un ámbito atractivo y afectuoso de labor entre los miembros educadores.

López (2013), proporciona un análisis del clima organizacional, tomando a modo de referencia perspectivas simultáneas que poseen estos integrantes de la distribución aproxima de los métodos organizacionales, tal a políticas, las relaciones interpersonales, carácter del líder, etc. También añade que es sustancial conmemorar que lo perceptivo de cada laborioso resulta ser diferente y está decreta su conducta en la formación por lo que el clima organizacional altera una organización a una distinta (p. 36).

Cuando se hace referencia a la concepción de clima organizacional, se toma de referencia la percepciones y actitudes que poseen los integrantes de una entidad relacionado con procesos organizados como el carácter de líder, pues se afirma que cada trabajador tiene una conducta diferente en su formación por el contrario si el integrante no es responsable, es individualista, egoísta y negativo en todos los aspectos alteraría un ambiente laboral.

Por otra parte, la teoría de Likert al referirse al clima organizacional sustenta que las actuaciones y cualidades de las personas son una consecuencia de sus conocimientos del contexto y no de la presunta situación objetiva. De tal forma se axioma que la capacidad del proceso informativo y trabajar en un buen clima laborable en donde exista una buena relación de directivos, trabajo colaborativo, etc, conduce al clima organizacional, y con la metodología de estrategias gerenciales se logra potenciar de manera significativa el desarrollo del clima organizacional. Este autor hace mención a variables que hacen referencia a los subsiguientes aspectos que en esta investigación han sido consideradas como dimensiones: Ambiente físico: condiciones de ruido, el espacio físico con que cuenta la organización, instalaciones, calor, contaminación. Estructura: estilo de dirección, estructura formal, tamaño de la organización. Ambiente social: conflictos entre personas, comunicaciones, compañerismo. Características personales de sus miembros como actitudes, expectativas, motivaciones, aptitudes. Comportamiento organizacional: ausentismo productividad, satisfacción laboral, tensiones, rotación y estrés.

La propuesta respalda a la teoría del clima organizacional de Likert, y toma los métodos informativos y recíprocos puesto que procura dispersar y comisionar compromisos al organizar unidades de trabajo recíproco; apaciguar la toma de disposiciones en apoyo de los provechos corporativos; y formar componentes comunicativas para edificar pláticas asertivas, críticas, reflexivas y empáticas que aseveren un clima de unión, confianza, entendimiento y de un elevado encargo de los maestros con la distribución.

Por lo tanto, este autor se formula incitar a los maestros para que estén identificados y se sientan en familiaridad con la entidad, de este modo, se instituyen operaciones encaminadas a incrementar su ánimo motivado, superando desencuentros con otros, establecer asociaciones para conglomerar atrevimientos conforme a los intereses organizacionales, y así conseguir derivaciones efectos de compromiso en común, además, traslucir la gestión administrativa y decisiones.

Así mismo, el presente informe propuso la construcción de una estructura armónica, hacendosa y práctica que proporcione una mayor comunicación y coordinación en un ambiente basado en estrategias gerenciales para potenciar el clima organizacional, de igual forma, se consideró oportuno instaurar normas y toma de decisión consensuada en equipo, además, la responsabilidad de la comunidad de optimizar sus desempeños y competencias asegurando la destreza de cualidades que beneficie un clima de trato para el compromiso eficientemente y placentero de una entidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró consolidar la propuesta de un programa de Estrategias Gerenciales para fortalecer el Clima Organizacional en una Institución Educativa privada de Santa Rosa, basado en promover en los miembros de la institución el progreso de desempeños y cualidades de los miembros, que beneficien las nociones y eficacia organizacional, además, la unificación, relación y la armonía colectiva.
2. Se diagnosticó el nivel de clima organizacional en sus cinco dimensiones: ambiente físico, estructura, ambiente social, características personales de sus miembros y comportamiento organizacional, utilizando un cuestionario, el cual permitió identificar la falta de sensibilización sobre la experiencia de valor personal e institucional, incumplimiento de encargo organizacional y escasa avenencia que sea comprometida y recíproca en acciones que beneficien la complacencia de los maestros y los propósitos de la comunidad educativa.
3. Se logró diseñar y fundamentar el programa de estrategias gerenciales orientadas a fortalecer el clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa, la cual apalea la intención de examinar y especular además las peculiaridades individuales de los maestros; organizar de carácter interactivo - consensuado un contorno organizacional destacando una habilidad de condiciones empatizadas, democráticas, y el sentido de pertenencia, garantizando una reconstrucción del ambiente de buen trato sobredicho en el compañerismo entre los subyugados de estudio; de tal forma, acomete suscitar labores organizadas que inciten la estimulación e intereses de los educativos para edificar órbitas de interaprendizaje y asechanzas de afecto que subsanen sus expectativas profesionales y laborales.
4. Se validó el programa de estrategias gerenciales orientadas a fortalecer el clima organizacional de una Institución Educativa de la caleta Santa Rosa, mediante la opinión de expertos, afirmando que el programa es factible y pertinente, constituyéndose en una alternativa viable para el desarrollo de la gestión educativa.

VII. RECOMENDACIONES

La autoridad de la institución debería incluir un diagnóstico integral que se realice con frecuencia de tal manera que consienta saber la situación del clima organizativo que se encuentra en el deber de sus numerosos contextos, así decretar las oportunidades, fortalezas, amenazas y debilidades para la toma de decisión interactiva, consensuada y democrática, con la finalidad de efectuar los cambios y soportes oportunos.

Las autoridades de una institución deben iniciar operaciones estratégicas que beneficien a una mejor coyuntura, unificación y comunicación dispuesta de los campos funcionarios, organizacionales y dogmáticos; de igual modo, exista una motivación constante a todos los docentes a trabajar colaborativamente, enmendar sus problemas en forma democrática sin perturbar su relación interpersonal, y pues fomentando la confianza, el respeto mutuo, buen trato y el bien común, que es su mayor motivo y alcancen conseguir de carácter más emprendedora y evitar la manera individualista.

El profesorado debe practicar cualidades y conductas vinculadas con principios éticos, honestos y valores en la entidad; originando así en su interacción un dialogo productivo, afectuoso, asertivo y espontáneo; conjuntamente, posesionarse responsabilidades e involucramiento en las diversas acciones de la distribución, con intención de poder edificar un clima organizacional provechoso en el bien y complacencia profesional e institucional.

A los futuros indagadores, se les encomienda exponer otros programas que complementen a las estrategias gerenciales, con la intención de mejorar el nivel de clima organizacional a todos los sujetos conformantes a una entidad escolar.

REFERENCIAS

- Abesada, B., & Almuiñas, J. (2016). La dirección estratégica en las instituciones de educación superior. Necesidad de su evaluación. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(3), 137-147. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000300011&lng=es&nrm=iso
- Álvarez, H. (1995). *Model Towards a Fully Rewarding Organizational Climate*. Universidad del Valle.
- Arce, A. (2017). *Curso de Actualización en Gestión del Clima Organizacional. Conferencia llevada a cabo en el curso Clima Organizacional*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Barreda, H. (2016). Planeamiento estratégico en Universidades de América Latina. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 9(1), 257-277. <https://www.redalyc.org/pdf/3193/319345197014.pdf>
- Bece, Y. (2018). *Plan de estrategias gerenciales para mejorar el clima organizacional del personal directivo, docente, administrativo y obrero de la U.E. "Juan Jacobo Rousseau"* [Tesis de pregrado, Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela]. <http://hdl.handle.net/123456789/6638>
- Bravo, B. (2017). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la gerencia regional de salud Lambayeque, 2016-2017* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/986>
- Burbano, A. (2017). *Importancia de la dirección estratégica para el desarrollo empresarial*. *Dominio de las Ciencias*, 3, 19-28.
- Cabrera. (2010). *Organizational climate: strategies*. Universidad de las Américas.

- Carrasco, A., Cuzco, M., Correa, M., Vinueza, J., & Cabrera, A. (2018). Análisis de planificación estratégica para las actividades artesanales: SCOPUS 2014 a 2016. *Revista Espacios*, 39(34). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n34/a18v39n34p01.pdf>
- Catota, H. (2017). *Diagnóstico de Clima Laboral y Propuesta de Plan de Acción en el Grupo Mayflower – Búfalos*. [Tesis de pregrado. Universidad Politécnica Salesiana. Quito. Ecuador].
- Chiavenato, I. (2000). *Human resources management. Quinta edición*. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Cortada, S. (2015). Indecopi apuesta por una correcta gestión del clima laboral. *Diario Gestión*, pp. 8-9. <http://gestion.pe/economia/indecopi-apuesta-correcta-gestion-clima-laboral-2124118>.
- Dessler, G. (1976). *Organization and Administration Situational Approach*. Editorial Prentice/Hall internacional.
- El comercio. (2021). El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Espinosa, C. (2021). Ausentismo laboral en pandemia, ¿cómo lo mejoramos?. *La tercera*. <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/ausentismo-laboral-en-pandemia-como-lo-mejoramos/4FXO774I6NAZRB2U3D5DZTYTDE/>
- Galarza, M. (2010). *La gerencia educativa como factor asociado con la calidad de la educación en una institución de nivel medio*. Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador.
- Gan, F. y Triginé J. (2012). *Working environment*. Madrid. España: Editorial Díaz Santos.

- García, M. (2003). *Del Clima organizacional a la cultura organizacional*. En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle.
- García et. (2017). The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in Service Companies. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Vol. 10 N° 1. pp. 37-48
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916923.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentals of organizational climate*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- González, O. (s/f). *Estrategia gerencial en el manejo del equipo de trabajo*.
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). *Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones*. Telos, 21(1). [Archivo PDF].
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99357718032/99357718032.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. México D.F: Mc. Graw Hi.
- Krygier, A. (1988). *Consultores de Gerencia: ¿Terapeutas de las Organizaciones? Gerente*.
- Likert, R. (1967). “*Human Organization, its Administration and Value*”. Universidad para la Investigación de las Ciencias Sociales en los Estados Unidos.
- Likert, R. y Gibson, J. (1986). *New Ways to Solve Conflicts*. Editorial Trillas.
- López, A. (2013). *Organizational climate*. Universidad Tecnológica Tula Tepeji. Pachuca de Soto Hidalgo.
- López & Fachelli, (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, 2015.

- Pérez, I., Maldonado, M., & Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Revista Investigación y Postgrado*, 21(2), 231-248. <https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>
- Ñáúpas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Colombia, Ediciones de la U.
- Pereira, A. & Solís, D. (2019). Organizational climate factors: (Case: San Carlos educational institutions). *Revista Cientific*, 4(Ed. Esp.), 95–115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Pintado, E. (2007.) *Comportamiento Organizacional*. Lima: Arco nde S. R. L.
- Philip, C. (1996). *Diferencia entre administración tradicional y gerencia moderna*, México, McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Reyes, C. (2012). *La gerencia educativa y su incidencia en el clima laboral*. Universidad Tecnológica Equinoccial. Chone - Manabí – Ecuador.
- Robbins, S. (2004). *Organizational behavior*. 10ª Edición México: Pearson/Prentice Hall.
- Sampieri, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación (5ta. ed.)*. D.F., México: McGraw Hill
- Sotelo, J. & Figueroa, E. (2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Sucapuca, M. (2018). *Estrategias Gerenciales de Autoevaluación para optimizar la Calidad Educativa de la Institución Educativa “Virgen de Chapi” del Nivel de Educación Primaria del Distrito de Coporaque-2011* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7080>
- Sudarsky, J. (1977). *A Model of Diagnosis and Intervention*. *Desarrollo Organizacional*. Editorial Universitaria de América.

Vásquez, L. (2018). *Estrategias gerenciales para mejorar el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 16122 del Distrito de Pomahuaca – Jaén 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6679>

Villalba, J. (2006). *Menú Estratégico, el arte de la guerra competitiva*. Venezuela, ediciones IESA.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de tesis: Estrategias Gerenciales para fortalecer el Clima Organizacional en una Institución Educativa privada de Santa Rosa.

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | HIPÓTESIS | VARIABLES | POBLACIÓN Y MUESTRA | ENFOQUE/ TIPO/ DISEÑO | TÉCNICA / INSTRUMENTO |
|--|---|--|--|---|---|---|
| ¿Cómo fortalecer el clima organizacional a través de las estrategias gerenciales en una Institución Educativa privada de Santa Rosa? | <p>Objetivo general: Proponer estrategias gerenciales para fortalecer el clima organizacional en una Institución Educativa privada de Santa Rosa.</p> | <p>H1: El Clima Organizacional fortalece de manera significativa a través de estrategias gerenciales en una Institución Educativa privada de Santa Rosa.</p> | <p>Independiente: Estrategias gerenciales</p> | <p>Población y muestra representativa de 7 docentes de una Institución Educativa privada de Santa Rosa.</p> | <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo y Diseño: Descriptivo – propositivo</p> | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> |
| | <p>Objetivos específicos: Diagnosticar el nivel de clima organizacional en una Institución Educativa privada de Santa Rosa. Diseñar estrategias gerenciales para fortalecer el clima organizacional en una Institución Educativa privada de Santa Rosa. Fundamentar los elementos teóricos y conceptuales de las variables de estudio, estrategias gerenciales y clima organizacional. Validar a través de opinión de expertos, la pertinencia de un programa de estrategias gerenciales para fortalecer el clima organizacional en una Institución Educativa privada de Santa Rosa.</p> | <p>H0: El Clima Organizacional no fortalece de manera significativa a través de estrategias gerenciales en una Institución Educativa privada de Santa Rosa.</p> | <p>Dependiente: Clima Organizacional</p> | | | |

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de la variable Estrategias gerenciales.

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Instrumento/escala de medición |
|--|---|--|--------------------------|--|-------|--|
| Variable independiente: Estrategias gerenciales | Estas estrategias tienen el fin de desplegar el potencial de los individuos, de manera eficaz, organizada y metódica, encaminada a conseguir el perfecto ajuste e impulso del potencial humano en las ocupaciones y labores esenciales asignadas (González, s/f). | Las estrategias gerenciales despliegan el potencial de los individuos eficazmente organizada y metódica, encaminada en fortalecer el clima organizacional. | Planeamiento estratégico | - Elaboración de proyectos - Plan anual de trabajo | 1-5 | Cuestionario Likert 1=Nunca 2= A veces 3=Casi siempre 4=Siempre |
| | | | Organización estratégica | - Formación de comisiones de trabajo - Reuniones y capacitaciones | 6-10 | |
| | | | Dirección estratégica | - Reglamento interno - Manual de funciones | 11-15 | |
| | | | Control estratégico | - Evaluación de comisiones | 16-20 | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|-------|--|
| | | | | - Comunicación horizontal y constructiva | 20-21 | |
| | | | | - Trabajo colaborativo e interdependiente | 22-23 | |
| | | | Características personales de sus miembros | - Actitudes empáticas y democráticas en las relaciones | 24-25 | |
| | | | | - Sentido de pertenencia | 26-27 | |
| | | | | - Confiabilidad y confianza entre el personal | 28-29 | |
| | | | | - Motivaciones e intereses | 30-31 | |
| | | | | - Expectativas laborales | 32-33 | |
| | | | Comportamiento Organizacional | - Aprendizaje y eficiencia organizacional | 34-35 | |
| | | | | - Integración y coordinación | 36-37 | |
| | | | | - Convivencia institucional | 38-39 | |
| | | | | - Satisfacción por la labor realizada | 40-41 | |
| | | | | - Compromiso y participación con la institución educativa | 42-43 | |

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE ESTRATEGIAS GERENCIALES

INSTRUCCIONES

Estimado docente

En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de esta, requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presenta. Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

ESCALA VALORATIVA

| | | | | |
|------------------|--------------|----------------|---------------------|----------------|
| Categoría | Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Valor | 1 | 2 | 3 | 4 |

| Dimensiones | Indicadores | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|--------------------------------------|--|---|---|---|---|
| Planeamiento estratégico | - Elaboración de proyectos | 1. El director planifica el proyecto institucional. | | | | |
| | | 2. El director participa activamente en el análisis de la matriz FODA. | | | | |
| | | 3. El director fortalece el diagnóstico inicial. | | | | |
| | - Plan anual de trabajo | 4. Se elabora el plan anual de actividades con el apoyo de los docentes. | | | | |
| | | 5. Los documentos de gestión son revisados por los miembros de la comunidad. | | | | |
| Organización estratégica | - Formación de comisiones de trabajo | 6. El director participa en la organización del proyecto institucional. | | | | |
| | | 7. El director precisa todas las comisiones mostrando apertura. | | | | |
| | | 8. Los directivos impulsan las comisiones de trabajo. | | | | |
| | - Reuniones y capacitaciones | 9. El director participa de manera directa en la organización de las comisiones. | | | | |
| 10. EL director desarrolla capacitaciones de acuerdo con lo programado. | | | | | | |
| Dirección estratégica | - Reglamento interno | 11. El proyecto planteado en la institución cuenta con una visión alcanzable. | | | | |
| | | 12. El director pone en marcha el plan anual de trabajo. | | | | |
| | - Manual de funciones | 13. En la institución educativa los grupos de docentes son considerados en la toma de decisiones. | | | | |
| | | 14. En las reuniones el directivo promueve un clima laboral agradable. | | | | |
| | | 15. EL director motiva los docentes en la participación activa. | | | | |
| Control estratégico | - Evaluación de comisiones | 16. Usted considera que la institución ha cumplido con lo planteado en el proyecto institucional. | | | | |
| | | 17. El reglamento interno contiene las funciones de cada actor educativo. | | | | |
| | | 18. El directivo valora tu esfuerzo y aportaciones de trabajo. | | | | |
| | | 19. El director estimula a los docentes en el desarrollo de proyectos innovadores. | | | | |
| | | 20. Se fomenta en los padres de familia la practicas que evidencien su identidad con la institución. | | | | |

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES

Estimado docente

En el presente cuestionario se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de esta, requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presenta. Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

ESCALA VALORATIVA

| Categoría | Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-----------|-------|---------|--------------|---------|
| Valor | 1 | 2 | 3 | 4 |

| Dimensiones | Indicadores | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|--|--|---|---|---|---|
| Ambiente físico | - Espacio físico | 1. La estructura física de la institución cuenta con los servicios básicos apropiados para los estudiantes. | | | | |
| | - Espacio técnico pedagógicos | 2. En los ambientes físicos de la institución educativa se consideró los criterios técnico pedagógico. | | | | |
| | - Ambientes de aprendizaje | 3. Los ambientes de aprendizaje son apropiados y pertinentes para la práctica pedagógica. | | | | |
| | - Organización física | 4. La organización física de la institución educativa permite una buena administración de los recursos y materiales. | | | | |
| | - Condiciones físicas de la práctica | 5. Las condiciones físicas del desarrollo de la práctica pedagógica favorecen un clima apropiado para la interacción, desplazamiento y comodidad tanto para el alumno y docente. | | | | |
| Estructura | - Estructura organizativa formal | 6. La estructura organizativa formal de la institución educativa expresa horizontalidad en su funcionalidad y se centra en los intereses y necesidades de los estudiantes. | | | | |
| | | 7. El organigrama de la institución educativa favorece la comunicación, integración y coordinación fluida de los docentes. | | | | |
| | - Organización funcional establecida en su normativa interna | 8. La organización funcional de la institución educativa establecida en su normativa interna se cumple a cabalidad. | | | | |
| | | 9. La estructura organizacional, contiene la forma como se distribuye la autoridad, se divide el trabajo y coordinan procesos. | | | | |
| | - Conocimiento sobre la política de la organización | 10. Los docentes tienen conocimiento sobre las políticas de la organización en la institución educativa. | | | | |
| | - Estilo de dirección y/o gestión. | 11. EL estilo de dirección y/o gestión que realizan los docentes es sociable y en equipo. | | | | |
| | - Visión compartida y participación corresponsable | 12. Los docentes presentan visiones personales y horizontes de trabajos convergentes y comunes para generar cambios positivos en la Institución Educativa. | | | | |
| 13. Los docentes en su práctica pedagógica se identifican con la visión, misión y valores; y, asumen que son corresponsables del éxito o fracaso de la Institución Educativa. | | | | | | |

| Dimensiones | Indicadores | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|---|--|---|---|---|---|---|--|
| Ambiente Social | - Compañerismo y solidaridad entre colegas. | 14. Los docentes ayudan y apoyan de manera solidaria, voluntaria y generosa a los demás ante situaciones difíciles. | | | | | |
| | | 15. Los docentes demuestran compañerismo y sensibilidad humana frente a situaciones familiares y de índole profesional con los demás. | | | | | |
| | - Madurez para superar los conflictos de manera asertiva | 16. Los docentes demuestran capacidad asertiva y madurez para la resolución de conflictos interpersonales. | | | | | |
| | | 17. Los docentes frente a situaciones conflictivas emiten juicios de valor con propiedad y prudencia, y asumen con responsabilidad sus errores. | | | | | |
| | - Intercambios afectivos y valorativos | 18. Los docentes se esfuerzan por fomentar la interacción y el diálogo entre compañeros de trabajo, estudiantes y padres de familia. | | | | | |
| | | 19. Los docentes se interesan por organizar intercambios afectivos y valorativos para mejorar las relaciones humanas en la comunidad educativa. | | | | | |
| | - Comunicación horizontal y constructiva | 20. Los docentes presentan actitudes dialógicas, de escucha; y, mantienen una comunicación fluida, horizontal, constructiva y respetuosa. | | | | | |
| | | 21. Los docentes demuestran su capacidad crítica constructiva y sustentan sus puntos de vista con argumentos convincentes. | | | | | |
| | - Trabajo colaborativo e interdependiente | 22. Los docentes demuestran actitudes para el trabajo en equipo, inclusivo, interdependiente y colaborativo reconociendo las limitaciones y potencialidades de los demás. | | | | | |
| | | 23. Los docentes promueven espacios de interaprendizaje, donde todos aprenden de todos y el resultado final de todo es mayor que la suma de sus partes. | | | | | |
| | Características personales de sus miembros | - Actitudes empáticas y democráticas en las relaciones | 24. Los docentes en su interacción y relación interpersonal ponen en práctica actitudes empáticas y democráticas para trabajar organizadamente. | | | | |
| | | | 25. Los docentes comprenden los sentimientos y emociones de los demás y se preocupan por plantearles soluciones creativas. | | | | |
| - Sentido de pertenencia | | 26. Los docentes se sienten identificados y orgullosos de pertenecer a la institución educativa. | | | | | |
| | | 27. Los docentes expresan un fuerte sentido de pertenencia y un vínculo emocional y afectivo positivo con la institución educativa. | | | | | |
| - Confiabilidad y confianza entre el personal | | 28. Los docentes muestran una personalidad confiable y en sus relaciones personales existe confianza. | | | | | |
| | | 29. Los docentes en su trabajo gozan de la confianza de la comunidad educativa y existe un clima familiar y de confraternidad entre ellas. | | | | | |
| - Motivaciones e intereses | | 30. Los docentes presentan motivaciones e intereses comunes para generar cambios positivos en la Institución Educativa. | | | | | |
| | | 31. Los docentes expresan iniciativa y predisposición para participar activamente en la consecución de los objetivos y metas institucionales, asimismo, en actividades para mejorar la convivencia en la institución educativa. | | | | | |
| - Expectativas laborales | | 32. Los docentes demuestran un desempeño laboral eficiente y sus expectativas, así como sus conocimientos están orientados a la construcción de un clima organizacional democrático. | | | | | |
| | | 33. Los docentes son optimistas, creativos, impulsores de metas, desafíos profesionales, y oportunos en sus decisiones, capaces de vencer las adversidades para generar cambios, y de anticiparse a los problemas para prever soluciones. | | | | | |
| Comportamiento Organizacional | - Aprendizaje y eficiencia organizacional | 34. Los docentes expresan apertura y flexibilidad para aprender de los demás y sus decisiones que gozan del consenso, participación y aprobación de la comunidad educativa. | | | | | |
| | | 35. Los docentes planifican y organizan sus actividades pedagógicas de acuerdo a los intereses de los estudiantes, los lineamientos y políticas institucionales. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | - Integración y coordinación | 36. Los docentes en el trabajo organizativo se integran y colaboran para promover espacios de capacitación y solucionar los diferentes problemas institucionales. | | | | |
| | | 37. Los docentes coordinan permanentemente sus diferentes actividades, tanto institucionales como pedagógicas, como parte del trabajo inclusivo en la organización. | | | | |
| | - Convivencia institucional | 38. Los docentes promueven una convivencia expresada en el respeto de sus derechos y deberes laborales; asimismo, disfrutan en su trabajo del afecto y apoyo de los demás. | | | | |
| | | 39. Los docentes practican valores personales e institucionales con el fin de establecer una convivencia pacífica rechazando todo tipo de agresiones y violencia en el trabajo organizacional. | | | | |
| | - Satisfacción por la labor realizada | 40. Los docentes sienten satisfacción por la labor que realiza en la institución educativa. | | | | |
| | | 41. Los docentes sienten que la institución educativa valora su formación y capacidad profesional. | | | | |
| | - Compromiso y participación con la institución educativa | 42. Los docentes se sienten identificados y comprometidos con la institución educativa demostrando gratitud y lealtad a la misma. | | | | |
| | | 43. Los docentes participan activamente en actividades para mejorar la convivencia en la institución educativa. | | | | |

Anexo 5: Validación de Jueces de los instrumentos.

JUEZ 1

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 25 de junio del 2021

Señor

Dr. Juana Amelia Uchofen Iturregui

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Estrategias Gerenciales para fortalecer el Clima Organizacional en una Institución Educativa privada de Santa Rosa.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable desarrollo emocional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Instrumento de recolección de información*
- Ficha de validación de juicio de expertos.*
- Cuadro de operacionalización*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



Lontop Portocarrero, Maria Celeste

DNI: 76081853

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|--|---|--|--------------------------|--|---------------------------------|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Variable independiente: Estrategias gerenciales | Estas estrategias tienen el fin de desplegar el potencial de los individuos, de manera eficaz, organizada y metódica, encaminada a conseguir el perfecto ajuste e impulso del potencial humano en las ocupaciones y labores esenciales asignadas (González, s/f). | Las estrategias gerenciales despliegan el potencial de los individuos eficazmente organizada y metódica, encaminada en fortalecer el clima organizacional. | Planeamiento estratégico | - Elaboración de proyectos - Plan anual de trabajo | Ordinal Escala de Likert | 4 | 4 | 4 | |
| | | | Organización estratégica | - Formación de comisiones de trabajo - Reuniones y capacitaciones | | 4 | 4 | 4 | |
| | | | Dirección estratégica | - Reglamento interno de - Manual de funciones | | 4 | 4 | 4 | |
| | | | Control estratégico | - Evaluación de comisiones | | 4 | 4 | 4 | |

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones | |
|--|--|---|--|--|--------------------|------------------|------------|------------|-------------------------------|---|
| Variable dependiente: Clima Organizacional | Se manifiesta en el clima organizacional que la actuación de los sometidos es ocasionada por la conducta administrativa y también los escenarios organizacionales que los semejantes distinguen, en relación a sus capacidades, expectativas y valores (Likert, 1967). | Se trata de la actuación, conducta y escenarios organizacionales relacionados con sus expectativas y valores que tienen los individuos de una Institución Educativa dado a través de una propuesta. | Ambiente físico | - Espacio físico | Ordinal | 4 | 4 | 4 | | |
| | | | | - Espacio técnico pedagógicos | | | | | | |
| | | | | - Ambientes de aprendizaje | | | | | | |
| | | | | - Organización física | | | | | | |
| | | | Estructura | - Condiciones físicas de la práctica | | Escala de Likert | 4 | 4 | | 4 |
| | | | | - Estructura organizativa formal | | | | | | |
| | | | | - Organización funcional establecida en su normativa interna | | | | | | |
| | | | | - Conocimiento sobre la política de la organización | | | | | | |
| | | | | - Estilo de dirección y/o gestión. | | | | | | |
| | | | - Visión compartida y participación corresponsable | | | | | | | |
| | | | Ambiente Social | - Compañerismo y solidaridad entre colegas. | | Ordinal | 4 | 4 | | 4 |
| | | | | - Madurez para superar los conflictos de manera asertiva | | | | | | |
| - Intercambios afectivos y valorativos | | | | | | | | | | |

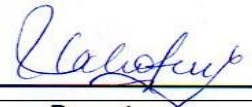
| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|---|---|--|
| | | | | - Comunicación horizontal y constructiva | | | | |
| | | | | - Trabajo colaborativo e interdependiente | | | | |
| | | | Características personales de sus miembros | - Actitudes empáticas y democráticas en las relaciones | | | | |
| | | | | - Sentido de pertenencia | | | | |
| | | | | - Confiabilidad y confianza entre el personal | 4 | 4 | 4 | |
| | | | | - Motivaciones e intereses | | | | |
| | | | | - Expectativas laborales | | | | |
| | | | Comportamiento Organizacional | - Aprendizaje y eficiencia organizacional | | | | |
| | | | | - Integración y coordinación | | | | |
| | | | | - Convivencia institucional | 4 | 4 | 4 | |
| | | | | - Satisfacción por la labor realizada | | | | |
| | | | | - Compromiso y participación con la institución educativa | | | | |

Legenda de la Escala valorativa de ítems

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|------------------------------|--|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene una relación alejada de la dimensión. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Alto nivel | El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el/la escala valorativa, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Desarrollo emocional, procedo a **confirmar su validez de contenido.**



Dr. Juana Amelia Uchofen Iturregui
DNI N° 16455740

JUEZ 2

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 25 de junio del 2021

Señor

Mg. Velásquez Millones Yesica del Rocío

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Estrategias Gerenciales para fortalecer el Clima Organizacional en una Institución Educativa privada de Santa Rosa.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable desarrollo emocional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Instrumento de recolección de información*
- Ficha de validación de juicio de expertos.*
- Cuadro de operacionalización*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



Llontop Portocarrero, Maria Celeste

DNI: 76081853

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|--|---|--|--------------------------|--|---------------------------------|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Variable independiente: Estrategias gerenciales | Estas estrategias tienen el fin de desplegar el potencial de los individuos, de manera eficaz, organizada y metódica, encaminada a conseguir el perfecto ajuste e impulso del potencial humano en las ocupaciones y labores esenciales asignadas (González, s/f). | Las estrategias gerenciales despliegan el potencial de los individuos eficazmente organizada y metódica, encaminada en fortalecer el clima organizacional. | Planeamiento estratégico | - Elaboración de proyectos - Plan anual de trabajo | Ordinal Escala de Likert | 4 | 4 | 4 | |
| | | | Organización estratégica | - Formación de comisiones de trabajo - Reuniones y capacitaciones | | 4 | 4 | 4 | |
| | | | Dirección estratégica | - Reglamento interno de - Manual de funciones | | 4 | 4 | 4 | |
| | | | Control estratégico | - Evaluación de comisiones | | 4 | 4 | 4 | |

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones | |
|--|--|---|-----------------|--|--------------------|------------------|------------|------------|-------------------------------|---|
| Variable dependiente: Clima Organizacional | Se manifiesta en el clima organizacional que la actuación de los sometidos es ocasionada por la conducta administrativa y también los escenarios organizacionales que los semejantes distinguen, en relación a sus capacidades, expectativas y valores (Likert, 1967). | Se trata de la actuación, conducta y escenarios organizacionales relacionados con sus expectativas y valores que tienen los individuos de una Institución Educativa dado a través de una propuesta. | Ambiente físico | - Espacio físico | Ordinal | 4 | 4 | 4 | | |
| | | | | - Espacio técnico pedagógicos | | | | | | |
| | | | | - Ambientes de aprendizaje | | | | | | |
| | | | | - Organización física | | | | | | |
| | | | | - Condiciones físicas de la práctica | | | | | | |
| | | | Estructura | - Estructura organizativa formal | | Escala de Likert | 4 | 4 | | 4 |
| | | | | - Organización funcional establecida en su normativa interna | | | | | | |
| | | | | - Conocimiento sobre la política de la organización | | | | | | |
| | | | | - Estilo de dirección y/o gestión. | | | | | | |
| | | | | - Visión compartida y participación corresponsable | | | | | | |
| | | | Ambiente Social | - Compañerismo y solidaridad entre colegas. | | Ordinal | 4 | 4 | | 4 |
| | | | | - Madurez para superar los conflictos de manera asertiva | | | | | | |
| - Intercambios afectivos y valorativos | | | | | | | | | | |

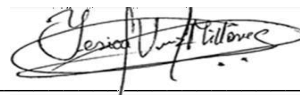
| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|---|---|--|
| | | | | - Comunicación horizontal y constructiva | | | | |
| | | | | - Trabajo colaborativo e interdependiente | | | | |
| | | | Características personales de sus miembros | - Actitudes empáticas y democráticas en las relaciones | | | | |
| | | | | - Sentido de pertenencia | | | | |
| | | | | - Confiabilidad y confianza entre el personal | 4 | 4 | 4 | |
| | | | | - Motivaciones e intereses | | | | |
| | | | | - Expectativas laborales | | | | |
| | | | Comportamiento Organizacional | - Aprendizaje y eficiencia organizacional | | | | |
| | | | | - Integración y coordinación | | | | |
| | | | | - Convivencia institucional | 4 | 4 | 4 | |
| | | | | - Satisfacción por la labor realizada | | | | |
| | | | | - Compromiso y participación con la institución educativa | | | | |

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|---|------------------------------|--|
| <p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p> | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| <p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p> | 1. No cumple con el criterio | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene una relación alejada de la dimensión. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Alto nivel | El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| <p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p> | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el/la escala valorativa, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Desarrollo emocional, procedo a **confirmar su validez de contenido.**



Mg. Velásquez Millones Yesica del Rocío

DNI 76678704

JUEZ 3

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 25 de mayo del 2021

Señor

Mg. Ochoa Quijada, Edith del Rocío

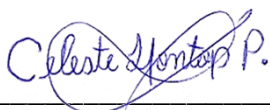
Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Estrategias Gerenciales para fortalecer el Clima Organizacional en una Institución Educativa privada de Santa Rosa.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable desarrollo emocional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Instrumento de recolección de información*
- Ficha de validación de juicio de expertos.*
- Cuadro de operacionalización*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



Llontop Portocarrero, Maria Celeste

DNI: 76081853

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|--|---|--|--------------------------|--|---------------------------------|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Variable independiente: Estrategias gerenciales | Estas estrategias tienen el fin de desplegar el potencial de los individuos, de manera eficaz, organizada y metódica, encaminada a conseguir el perfecto ajuste e impulso del potencial humano en las ocupaciones y labores esenciales asignadas (González, s/f). | Las estrategias gerenciales despliegan el potencial de los individuos eficazmente organizada y metódica, encaminada en fortalecer el clima organizacional. | Planeamiento estratégico | - Elaboración de proyectos - Plan anual de trabajo | Ordinal Escala de Likert | 4 | 4 | 4 | |
| | | | Organización estratégica | - Formación de comisiones de trabajo - Reuniones y capacitaciones | | 4 | 4 | 4 | |
| | | | Dirección estratégica | - Reglamento interno de - Manual de funciones | | 4 | 4 | 4 | |
| | | | Control estratégico | - Evaluación de comisiones | | 4 | 4 | 4 | |

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones | |
|--|--|---|--|--|--------------------|------------------|------------|------------|-------------------------------|---|
| Variable dependiente: Clima Organizacional | Se manifiesta en el clima organizacional que la actuación de los sometidos es ocasionada por la conducta administrativa y también los escenarios organizacionales que los semejantes distinguen, en relación a sus capacidades, expectativas y valores (Likert, 1967). | Se trata de la actuación, conducta y escenarios organizacionales relacionados con sus expectativas y valores que tienen los individuos de una Institución Educativa dado a través de una propuesta. | Ambiente físico | - Espacio físico | Ordinal | 4 | 4 | 4 | | |
| | | | | - Espacio técnico pedagógicos | | | | | | |
| | | | | - Ambientes de aprendizaje | | | | | | |
| | | | | - Organización física | | | | | | |
| | | | Estructura | - Condiciones físicas de la práctica | | Escala de Likert | 4 | 4 | | 4 |
| | | | | - Estructura organizativa formal | | | | | | |
| | | | | - Organización funcional establecida en su normativa interna | | | | | | |
| | | | | - Conocimiento sobre la política de la organización | | | | | | |
| | | | | - Estilo de dirección y/o gestión. | | | | | | |
| | | | - Visión compartida y participación corresponsable | | | | | | | |
| | | | Ambiente Social | - Compañerismo y solidaridad entre colegas. | | Ordinal | 4 | 4 | | 4 |
| | | | | - Madurez para superar los conflictos de manera asertiva | | | | | | |
| - Intercambios afectivos y valorativos | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|---|---|--|
| | | | | - Comunicación horizontal y constructiva | | | | |
| | | | | - Trabajo colaborativo e interdependiente | | | | |
| | | | Características personales de sus miembros | - Actitudes empáticas y democráticas en las relaciones | | | | |
| | | | | - Sentido de pertenencia | | | | |
| | | | | - Confiabilidad y confianza entre el personal | 4 | 4 | 4 | |
| | | | | - Motivaciones e intereses | | | | |
| | | | | - Expectativas laborales | | | | |
| | | | Comportamiento Organizacional | - Aprendizaje y eficiencia organizacional | | | | |
| | | | | - Integración y coordinación | | | | |
| | | | | - Convivencia institucional | 4 | 4 | 4 | |
| | | | | - Satisfacción por la labor realizada | | | | |
| | | | | - Compromiso y participación con la institución educativa | | | | |

Legenda de la Escala valorativa de ítems

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|------------------------------|--|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene una relación alejada de la dimensión. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Alto nivel | El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el/la escala valorativa, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Desarrollo emocional, procedo a **confirmar su validez de contenido.**



Mg. EDITH DEL ROCIO OCHOA QUIJADA
 DNI N° 80628346

Anexo 6: Constancias de SUNEDU de validadores.



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|---|--|
| UCHOFEN ITURREGUI, JUANA AMELIA DNI 16455740 | BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/03/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i> |
| UCHOFEN ITURREGUI, JUANA AMELIA DNI 16455740 | LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 08/11/2006 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| UCHOFEN ITURREGUI, JUANA AMELIA DNI 16455740 | MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 01/07/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| UCHOFEN ITURREGUI, JUANA AMELIA DNI 16455740 | DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/2012 Fecha egreso: 18/07/2012 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|--|--|
| OCHOA QUIJADA, EDITH DEL ROCIO DNI 80628346 | BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/08/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i> |
| OCHOA QUIJADA, EDITH DEL ROCIO DNI 80628346 | MAGISTRA EN ENSEÑANZA DE LAS MATEMÁTICAS CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN PRIMARIA Fecha de diploma: 27/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i> |

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|--|---|
| VELASQUEZ MILLONES, YESICA DEL ROCIO DNI 76678704 | BACHILLER EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 11/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2012 Fecha egreso: 31/12/2016 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| VELASQUEZ MILLONES, YESICA DEL ROCIO DNI 76678704 | LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |
| VELASQUEZ MILLONES, YESICA DEL ROCIO DNI 76678704 | MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 16/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 17/01/2021 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHANG JIMENEZ CARLOS ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias Gerenciales para fortalecer el Clima Organizacional en una Institución Educativa privada de Santa Rosa.", cuyo autor es LLONTOP PORTOCARRERO MARIA CELESTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHICLAYO, 11 de Agosto del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| CHANG JIMENEZ CARLOS ALFREDO DNI: 16618387 ORCID: 0000-0002-5776-0620 | Firmado electrónicamente por: CHJIMENEZC el 29- 08-2022 07:58:00 |

Código documento Trilce: TRI - 0409604