

**El liderazgo socio-emocional orientado a mejorar
el clima organizacional en la unidad educativa José
Alfredo Llerena**

**Social-emotional leadership aimed at improving the
organizational climate in the educational unit José
Alfredo Llerena**

Yesenia Ingi Garzón-Vera

Universidad Espíritu Santo - Ecuador
alexander072011@hotmail.com

Eva Jesús Palma-Santillán

Universidad Espíritu Santo - Ecuador
evapalma_santillan@hotmail.com

doi.org/10.33386/593dp.2021.1.431

RESUMEN

Administrar una institución involucra diversas funciones como son, dirigir a los educandos y educadores, tener comunicación efectiva con los padres de familia, para ello es indispensable poseer capacidades emocionales y profesionales. Los directivos deben saber presidir a los miembros de una organización, persuadir con inteligencia y sabiduría es decir que deben poseer un buen liderazgo que conlleve a todos los integrantes a un clima organizacional agradable.

Se emplearán los métodos científicos y el histórico lógico ya que permitirán realizar un estudio con la objetividad que el caso requiere, así mismo se destaca que mediante técnicas e instrumentos metodológicos las autoras lograron percatarse del ambiente de trabajo que se presenta entre los docentes y la autoridad de la institución.

En este artículo se tiene como finalidad diseñar un plan de acción para vivificar el liderazgo socio-emocional porque el líder debe robustecer los lazos de amistad y de lucha por el trabajo. En conclusión, se pretende que los directivos implementen en su accionar un liderazgo socio-emocional que los conlleve a mejorar el clima organizacional de las instituciones, proporcionándoles excelentes contextos a los miembros de su organización y por ende conseguir cambios en la educación

Palabras clave: liderazgo socio-emocional, clima organizacional, cambio en la educación

Cómo citar este artículo:

APA:

Garzón, Y., & Palma, E. (2021). El liderazgo socio-emocional orientado a mejorar el clima organizacional en la unidad educativa José Alfredo Llerena. 593 Digital Publisher CEIT, 6(1), 121-131. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.431>

Descargar para Mendeley y Zotero

ABSTRACT

Managing an institution involves various functions such as directing educators and educators, having effective communication with parents, for this it is essential to possess emotional and professional capacities. Managers should know how to preside over members of an organization, persuade with intelligence and wisdom, that is, they must have good leadership that brings all members to a pleasant organizational climate.

Scientific methods and logical history will be used as they will allow a study with the objectivity that the case requires, it is also emphasized that through methodological techniques and instruments the authors managed to realize the working environment that is presented between the teachers and the authority of the institution.

This article aims to design an action plan to vivify socio-emotional leadership because the leader must strengthen the bonds of friendship and struggle for work. In conclusion, it is intended that managers implement in their action a socio-emotional leadership that brings them to improve the organizational climate of the institutions, providing excellent contexts to the members of their organization and therefore bringing about changes in education.

Key words: socio-emotional leadership, organizational climate, change in education

Introducción

En este trabajo las autoras han destacado al liderazgo socio-emocional como un elemento imprescindible para innovar el clima organizacional del establecimiento educativo.

Actualmente vivimos en un medio con diversas tendencias educativas donde el escenario directivo ha tomado otro rumbo ya que el director ha adquirido toda la responsabilidad de la institución que preside, es decir desde lo pedagógico hasta la forma en que adecua el medio en que se desenvuelve su equipo de trabajo.

La UNESCO, la OCDE y la Unión europea enfatizan que la aportación de un buen liderazgo permite mejorar la calidad en la educación, cuando en ella se encuentran inmersa la colaboración y la interdependencia en los diversos campos que esta posee. Corbella (2016)

En esta época los directivos necesitan actuar con madurez así mismo necesitan empoderarse con todo lo concerniente al proceso educativo e interponer un liderazgo de una forma responsable.

Las capacidades, competencias y cualidades positivas de un líder lo ayudarán a beneficiar el círculo donde se desarrolla el quehacer formativo, ya que es el encargado de solucionar las exigencias de los docentes, estas pueden ser internas o externas favoreciendo y logrando un cambio en el ámbito educativo.

Se concibe al clima organizacional como las emociones, percepciones, disposiciones juicios y opiniones que poseen los seres humanos los mismos que forman parte un organismo las cuales pueden alterar las actividades que realizan en una determinada institución Montoya Cáceres y otros (2017).

El clima organizacional es parte fundamental en un trabajo ya que en él se desarrollan los comportamientos de cada integrante y al conseguir un contexto ameno todos van a realizar sus labores de manera complaciente y gratificante.

En base a los antecedentes obtenidos las autoras

proponen el fortalecimiento del liderazgo socio-emocional mediante talleres y participaciones activas las mismas que están orientadas a mejorar el clima organizacional en la institución para que los integrantes se desenvuelvan en un contexto de solidaridad, unión y cordialidad. Además, se proyecta proporcionar sugerencias a otras organizaciones que afrontan inconvenientes parecidos, haciendo énfasis en la aplicación de un liderazgo socio-emocional y por ende la influencia que este posee en el clima organizacional teniendo como resultado un equipo de trabajo dispuesto a enfrentar los desafíos que la educación actual requiere.

Al mismo tiempo se pretende potenciar el liderazgo socio-emocional en los miembros de la comunidad educativa a través de charlas, conferencias, reuniones, encuentros y disertaciones, las mismas que estarán orientadas a mejorar el clima organizacional para que exista una sana convivencia y una excelente disposición profesional.

La presente investigación tiene la meta de demostrar que un liderazgo socio-emocional bien utilizado puede generar climas organizacionales favorables para los miembros de la organización, en pocas palabras que un buen liderazgo instaure un clima apropiado que permita cohabitar en un escenario con parsimonia y fraternidad.

El análisis se presenta a partir del cuestionamiento que se da dentro de las instituciones educativas ya que al existir un liderazgo socio-emocional efectivo estará encaminado en proporcionar un clima organizacional propicio a los integrantes de su equipo de trabajo y estos finalmente tendrán un mejor desempeño laboral.

Las investigadoras a través de la observación han podido plantearse algunos supuestos de esta incómoda situación las mismas que puede ser: carencia de liderazgo del rector, pésimo intercambio de información entre el educador y autoridad o sencillamente olvidar que todos forman parte de un equipo de trabajo.

Indagando sobre el alcance que tiene un liderazgo socio-emocional para optimizar

el clima organizacional, es indispensable una propuesta que consiga un cambio en las cualidades y habilidades de los miembros de esta organización; mediante un liderazgo socio-emocional se fortalecerá la comunicación asertiva, la democracia, el respeto, la afectividad, por ende conseguirán mejorar el clima organizacional para trabajar en un ambiente de cordialidad y amistad logrando la alineación de nuevos líderes.

Un dirigente precisa estar inmerso con el quehacer educativo, de tal modo que debe centrarse en formular, dar seguimiento y evaluar las metas y los objetivos de la misma, sin olvidarse de la parte humana de sus colaboradores.

En la actualidad el liderazgo socio-emocional se ha convertido en prioridad dentro de los planes de la institución debido a su función y mejora en los proyectos escolares, los mismos que influyen positivamente en la comunidad educativa.

De ello resulta necesario admitir que el rector además de ser la autoridad superior de la institución educativa será la persona que lidere la correspondencia entre un liderazgo socio-emocional y la forma de atender las particularidades de los individuos logrando que se mantenga un clima organizacional adecuado en la institución que dirige. Por lo tanto, el director y su equipo deberán comprender que estos dos componentes permitirán y facilitarán una convivencia armónica y apacible en el centro educativo.

Revisión de literatura

En la introducción algunos autores expresan su aporte sobre el liderazgo socio-emocional y su influencia en el clima organizacional, luego se plantea los objetivos de la investigación, en esta sección se hará énfasis en la revisión literaria.

Liderazgo socioemocional:

Con la pretensión de indagar más sobre el liderazgo Pedrajas-Rejas (2018) destaca que la iniciativa es poder incentivar e impactar reuniones o personas dentro de una asociación y así conseguir una conducta específica que

se pretenda lograr como organización o como grupo. Si bien es válido, un líder es un individuo capacitado para coordinar, fortalecer y promover la mejora en los demás, también es básico que este comprenda que el logro alcanzado es un triunfo obtenido para todos.

El liderazgo socio-emocional faculta introducir y practicar direccionamiento por medio de la persuasión, es decir hacer resplandecer las habilidades que tienen sus colaboradores potenciando el cometido para el equipo de trabajo, se realiza un apoyo colectivo con el único fin de obtener un beneficio para todos Manosalvas, Manosalvas & Chafra (2017).

Todo paladín precisa gozar y expandir competitividades críticas para gestionar los cambios en la institución, es decir necesita potenciar las habilidades socio-emocionales de los miembros de la organización creando un ambiente adecuado para sus colaboradores ya que es la forma más conveniente para que se desenvuelvan en su trabajo.

De la misma forma, Coaquira Tuco (2018) insiste en que una gestión fructífera depende de la proyección y asociación oportuna del líder, es decir, el dirigente confirma continuamente los ejercicios realizados por sus socios e insta a cambios en los individuos de dicha asociación.

Palomo-Vadillo (2013) ratifica que, en todas las instituciones sujetas a procesos de cambios constantes, los líderes deben emplear de forma efectiva un liderazgo socio-emocional siendo capaces de anticipar y tener una perspectiva futura de la verdad, siendo proactivos, cautelosos y sagaces de forma perdurable.

El líder tiene la particularidad de modernizar y transformar su entorno articulando lo socio-emocional en todo momento, pero sobre todo es aquel que va a defender y valorar a sus colaboradores, fomentando el respeto y la solidaridad para que toda la comunidad educativa se sienta complacida.

Guevara (2019) expresa que los estilos de liderazgo se describen por las particularidades,

la psicología, sociología e ideología de la gestión que emplee un líder, las mismas que describen la importancia de obtener la eficacia en el rendimiento. Las habilidades que un líder utilice le permitirán conseguir grandes logros con su equipo de trabajo, este debe ofrecer a sus integrantes un ambiente cómodo, que les conceda sentirse satisfechos y motivados, permitiéndoles contribuir con el cumplimiento de los objetivos.

Como plantea Aragón (2015) el líder socio-emocional es aquel que desarrolla las habilidades emocionales entre todos los integrantes de una institución, como son las administrativas, humanas, metodológicas y sociales, habilidades que precisan estar establecidas para poseer un compromiso en conjunto, con la finalidad de obtener los objetivos a través del esfuerzo humano, los mismos que se coordinan para generar un clima organizacional cómodo. Es necesario que un líder haga intervenir a todo el personal de su organización, además de fomentar el interés por conocer todo lo que se relaciona con el lugar en el que labora derribando así obstáculos culturales y actitudinales de su equipo de trabajo.

Como afirman Lussier & Achua (2017) los estilos de liderazgo son estándares de comportamiento asumidos o admitidos por los dirigentes de grupo, los cuales fusionan sus facultades, atributos y experiencias para interactuar con los miembros de su grupo. En el líder debe cohabitar comportamientos, cualidades y capacidades apropiadas que vayan encauzadas a conseguir grandes logros en progreso de la institución, sin prescindir de la relación interactiva que debe darse entre los miembros de una determinada entidad.

Sin embargo, es en Taliadorou & Pashiardis (2015) que se encuentra el dato explícito a la importancia de lo emocional como el ingenio de comprender, respetar y expresar adecuadamente cualquier emoción o sentimiento. Una de las conductas fundamentales de un líder con destrezas socio-emocionales bien desarrolladas es originar una identidad grupal de tal manera que cada uno de sus discípulos se sientan comprometidos con su trabajo y de esa forma la meta que se consiga

será un logro alcanzado por todos los que forman parte de la institución.

Desde la posición de Poves (2020) el proceder de exaltación mental y espiritual beneficia a los líderes a hacer frente a las diversas formas en que los colaboradores ejecutan su trabajo, solucionando de una manera factible cualquier inconveniente que se presente. Un líder debe ser tenedor de conductas y particularidades que le admitan desenvolverse con sagacidad y sutileza para poder manejar a un conjunto de individuos y alcanzar los fines establecidos.

Puglla (2020) opina que los líderes gozan de rasgos y cualidades especiales que irradian en el momento de ejercer su función, con los cuales pretenden alcanzar los objetivos propuestos en la organización. Lo indispensable de un buen liderazgo es apropiarse de una serie de competencias socio-emocionales que son la base para un ambiente apacible y plácido.

Según Agüero (2015) puntualiza que un líder debe mantener una excelente conexión y coordinación con su equipo de trabajo el mismo que tendrá como base la interrelación social entre los miembros de la institución canalizando las necesidades y expectativas que estos poseen.

La importancia de un buen liderazgo y las habilidades que los líderes deben desempeñar están expresados en varios artículos científicos o libros, pero lo que tendrá un efecto verdadero es el método de supervisar el cambio, ser apaciguador y actuar como intermediario en una organización o grupo de trabajo, es lo fundamental.

Nooyi (2012) manifiesta que cuando algún miembro de su organización se bloquea o se exaspera ante una situación, en lugar de regañar, e imponer que cambie de postura siempre se detiene y con tranquilidad le pregunta que le sucede o que le incomoda y se informa acerca de lo que le está ocasionando disgusto a su colaborador con la finalidad de ayudarlo. Sin duda alguna siempre se imagina a un líder como el que impone, pero esta idea puede ser un mito ya que un líder es aquel que siempre está dispuesto a atender las inquietudes y necesidades

de sus colaboradores.

En una ponencia Nooyi sostuvo que la grandeza de un dirigente no procede de su posición en la organización sino de su aportación a la misma, más bien debe radicar en apoyar a edificar un excelente porvenir para la organización.

Así mismo Laudadio (2019) menciona que las sociedades están compuestas por los aportes que cada uno de los ciudadanos realiza, tomando en consideración que la función es contribuir a la cultura, aprender a vivir juntos y a compartir con los demás.

Es necesario agregar que un liderazgo socioemocional origina efectos positivos y placenteros donde las partes se sienten conformes además de deleitarse al desempeñar su trabajo le proporciona sentido a su labor determinándolo como un antecedente para su desarrollo personal y aportación social. Un buen liderazgo no depende de lo que haga el líder, sino del tipo de relación socio-emocional que el dirigente tiene con su equipo, de la cooperación y voluntad que inspire en los integrantes de este, producto que se reflejará cuando se hayan alcanzado los fines establecidos

Un líder socio-emocional inspira gratitud, cuando se tiene la firme convicción de servir a los demás en circunstancias que para muchos pueda ser caótica o insuperable en el importante proceso de toma de decisiones en el momento adecuado, para el logro de los objetivos organizacionales que refleja todas las dimensiones que garantizan mejorar la calidad personal y profesional, basadas en la firme ética y valoración de los recursos, destacando las cualidades y características de sus colaboradores enmarcados en la innovación y en el desarrollo humano.

Clima Organizacional

Para conocer sobre el clima organizacional tenemos el aporte de Díaz Paima (2017) quien menciona al mismo, como la perspectiva principal de la teoría de las relaciones humanas, resalta la importancia de las personas en su puesto de trabajo por su cooperación y contribución en

un sistema social cambiante. Este a su vez le permite introducir cambios planificados, ya sean inclinándose en actitudes y conductas de los miembros involucrados, así como también en la estructura organizacional o en algunos de los sistemas que la componen.

Es importante entender el comportamiento de un trabajador ya que este es el resultado de los factores organizacionales ya existentes, los mismos que pueden influir de manera directa en su comportamiento con una actitud ya sea positiva o negativa y una posible repercusión en la institución.

La conducta y el proceder de las personas son cimientos del clima organizacional como manifiestan las teorías de Abraham Maslow quien afirma la articulación que existe entre los integrantes de una organización, los cuales deben acoplarse a un modelo de administración, respetar el proceso de toma de decisiones y emplear de forma eficiente el manejo de conflictos.

Como afirman Sanabria-Boudri (2019) si el clima de una organización es de insatisfacción, produce la baja eficiencia organizacional, reflejadas a través de las conductas de expresión, lealtad, agresión o retiro, esto a su vez podrían conllevar a problemas personales entre miembros de la comunidad educativa y por ende tenderá a salirse de control para quienes lo direccionen.

Mientras tanto Ávila (2020) menciona a Chiavenato, en su definición de clima organizacional a la motivación del trabajador con el efecto que este a su vez produce, relacionándolo con los elementos motivacionales del ambiente estructurado y firme dentro de un sistema participativo, que se perciba un clima bastante dinámico, y donde la administración funcione como base a los objetivos y metas que sean para el bien de todos los involucrados, ya que el clima favorable tiene influencias en la forma de actuar de cada individuo y a su vez reflejan los efectos en el desarrollo de la organización.

Para concebir la eficacia del clima organizacional Figueroa Orrala (2019) plantea que las relaciones de todos los integrantes deben llevarse a cabo a

través de la colaboración mutua, estableciendo estrechos lazos de participación y dedicación en lo que la organización tiene previsto desarrollar, sintiéndose parte de un cambio positivo para todos los que se suman o se incorporan a este equipo.

Al considerar a la institución como una agrupación social, sus intenciones únicamente se podrían alcanzar al máximo si existen los mecanismos viables de satisfacción de las necesidades ligadas a la motivación de sus trabajadores, y así se extienda en el medio en que se desenvuelve.

Del mismo modo Hassan (2016) opina que al hablar de desempeño laboral no se puede pasar por alto el clima organizacional ya que los dos van de la mano, porque al estar un colaborador en el ambiente correcto e idóneo, esto se verá reflejado en un mejor desempeño de sus funciones, quiere decir que el factor socioemocional juega un papel fundamental.

Galarza (2010) se respalda en el aporte del psicólogo Kurt Lewin en su teoría del desarrollo organizacional que sin duda alguna va encaminada hacia la parte educativa y social, en la cual a través de sus experimentos nos menciona que un grupo de personas que estaba guiada por una persona autocrática realizaba un trabajo cuando el líder estaba presente pero se exaltaban con facilidad, mientras que al desarrollar actividades con un ser liberal no se hacía mucho y los conducía a la confusión, mientras que el grupo que trabajó conjuntamente, estos se sintieron motivados y proporcionaron originalidad; entonces quedó palpable que trabajar en conjunto es la mejor forma de ejecutar una labor; por lo tanto se demostró que dentro de la Psicología social los factores sociales controlan significativamente el comportamiento individual.

Una vez que se ha analizado los privilegios que posee el liderazgo socio-emocional decidimos aplicar en la institución un plan de acción el mismo que ha permitido instaurar un ambiente idóneo para todos, el cual se ha enfocado en resaltar los siguientes aspectos para mejorar y renovar el clima organizacional, entre los que acotaremos los siguientes:

Brindar capacitaciones a los docentes mediante talleres, disertaciones para fortalecer el liderazgo socio-emocional en su equipo de trabajo.

Potenciar el trabajo colectivo a través de una cultura integradora y amena.

3.- Analizar, conocer y practicar aspectos trascendentales como son la convivencia, la comunicación asertiva, la organización y relaciones interpersonales.

4.- Explorar elementos y variables que se alinean a mejorar el clima organizacional del establecimiento educativo.

5.- Re-direccionar los canales de comunicación que existe entre los integrantes de la unidad educativa.

Un líder socio-emocional eficiente y hábil precisa aplicar diversas sagacidades para que sus colaboradores se sientan valorados los mismos que pueden ser incentivos no monetarios, reconocimientos, entre otros. Al mismo tiempo, requiere incorporar la participación grupal, compartir responsabilidades, manejar buenas relaciones socioemocionales, las cuales deben ser fusionadas entre el directivo y todo el personal que labora dentro de la institución.

Metodología

Para las autoras de este artículo uno de los métodos teóricos fundamentales a utilizar es el científico y el histórico lógico ya que el objetivo no es solo de escribir cómo ha influido el liderazgo socio-emocional en el clima organizacional sino también, las condiciones económicas y sociales que influyen en los cambios que se suscitan en el ámbito educativo.

El método científico nos brinda la oportunidad de familiarizarse con la relación, etapas, tendencias, entre otras características de nuestras variables como lo son el liderazgo socio-emocional y el clima organizacional, mediante la aplicación de técnicas e instrumentos metodológicos se logró determinar la existencia de un incómodo ambiente laboral de los docentes ante el comportamiento o liderazgo del directivo. Conjuntamente se

realizó una investigación mixta ya que esta nos concede la potestad de estudiar las variables, contribuyendo a que se realice un trabajo interdisciplinario en beneficio de un grupo de individuos para alcanzar el objetivo propuesto.

En la entrevista se usaron preguntas abiertas para el directivo y una encuesta on line para los docentes, las mismas que estaban relacionadas con las variables de investigación.

¿La autoridad trata con respeto a los miembros de la institución?

Tabla 1

Autoridad trata con respeto.

ITEM	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy de acuerdo	28	93%
2	De acuerdo	2	7%
3	Indiferente	0	0%
4	Desacuerdo	0	0%
5	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	30	100%

Autoridad trata con respeto a los miembros de la institución



Fuente: U.E. José Alfredo Llerena

Análisis :En base a esta interrogante se detalla que existe un porcentaje muy elevado donde se enfatiza que el líder trata a los compañeros de una manera muy cordial y amena.

2.-¿ Los docentes aplican normas de sana convivencia dentro de la institución?

Tabla 2

Normas de sana convivencia

ITEM	Categoría	frecuencia	porcentaje
1	Muy de acuerdo	22	73%
2	De acuerdo	7	23%
3	Indiferente	1	3%

4	En desacuerdo	0	0%
5	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	30	100%

Docentes aplican normas de sana convivencia



Fuente: U.E. José Alfredo Llerena

Análisis: La principal novedad en este punto es que hay un grupo que le parece indiferente la sana convivencia dentro de la Institución y lo ideal es que todos deberían anhelar una sana convivencia dentro de la institución.

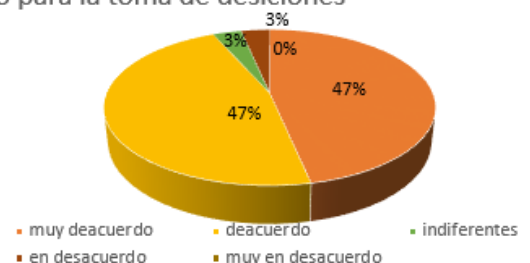
3.-¿La autoridad está en permanente conversación con los actores educativos en la toma de decisiones?

Tabla 3

Diálogo permanente con los docentes

ITEM	Categoría	frecuencia	porcentaje
1	Muy de acuerdo	14	47%
2	De acuerdo	14	47%
3	Indiferentes	1	3%
4	En desacuerdo	1	3%
5	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	30	100%

Diálogo para la toma de desiciones



Fuente: U.E. José Alfredo Llerena

Análisis: Sin duda alguna es importante que las decisiones que se tomen dentro de la Institución educativa siempre deben ser consensuadas para

que no exista malestar alguno en ninguno de los actores educativos.

4.-¿Cree usted que el clima organizacional influye en la labor educativa?

Tabla 4. Influencia del clima organizacional

ITEM	Categoría	frecuencia	porcentaje
1	Muy de acuerdo	19	63%
2	De acuerdo	8	27%
3	Indiferente	3	10%
4	Desacuerdo	0	0%
5	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	30	100%

El clima organizacional influye en la labor educativa



Fuente: U.E. José Alfredo Llerena

Análisis: el resultado permite afirmar que los educadores precisan de un ambiente parsimonioso y plácido en el cual puedan desenvolverse con confianza y tranquilidad sabiendo que existe ese espacio en el cual se siente a gusto de pertenecer. Un buen clima organizacional es la base esencial que debe existir en toda organización.

Discusión

Los resultados indican que el modelo que más se acopla es aquel que está formado por un liderazgo socio-emocional el mismo que es parsimonioso y va acorde con nuestra investigación. El conocimiento y la percepción proporcionan la capacidad de controlar y gestionar un liderazgo socio-emocional estableciendo prácticas saludables que mejoren el clima organizacional dentro la organización.

Ciertos autores han señalado varios tipos de liderazgo como los más idóneos entre ellos podremos mencionar al liderazgo transformacional, el pedagógico entre otros,

los mismos que han dado realce al liderazgo en una etapa determinada permitiendo direccionar o guiar a los colaboradores de una organización pero no se debe dejar a un lado que el liderazgo puede variar con el paso del tiempo.

Entre las principales barreras de esta investigación se puede mencionar el hecho de que no todos los docentes participaron de la encuesta que se llevó a cabo, mientras que una de las fortalezas con la que contó este trabajo fue la contribución de la Rectora de la institución Magister en Resolución de Conflictos la misma que nos proporcionó aportes relevantes para ejercer un liderazgo socio-emocional auténtico.

Al liderazgo socio-emocional se le atribuye la habilidad de reconocer conscientemente las emociones del equipo de trabajo, identificar lo que sienten y ser capaces de comprender las emociones de los demás, al mismo tiempo le permite hacer frente a situaciones difíciles de manera exitosa, el cual les faculta desenvolverse en un clima organizacional agradable y como resultado alcanzar cambios en la educación.

Conclusiones

Las organizaciones demandan que los dirigentes difundan un liderazgo socio-emocional asumiendo como base la afectividad y la comunicación las mismas que fortificarán su gestión influyendo de forma positiva en el clima organizacional. La finalidad de esta investigación es que el liderazgo socio-emocional trascienda de forma efectiva en sus colaboradores.

Conforme a los datos obtenidos mediante la entrevista a la rectora de la institución, se pudo destacar que el liderazgo socio-emocional es uno de los más efectivos porque permite trabajar en un ambiente de paz, cordialidad y respeto mutuo los cuales generan un clima organizacional que permite realzar la parte social y emocional de todo el equipo de trabajo.

El tipo de liderazgo que ha utilizado el directivo ha permitido que se gestione una mejor producción dentro de la institución, sin embargo, el liderazgo tiene proyecciones de seguir

mejorando el trabajo en conjunto, para que todo el personal se mantenga en un equilibrio y estabilidad emocional que los conlleve a alcanzar los objetivos propuestos.

En la institución se han realizado participaciones activas y talleres sobre liderazgo socio-emocional con la participación de los educadores, los mismos que han permitido desarrollar cualidades que les faculta establecer relaciones de mutuo respeto y cordialidad, mejorando el desempeño laboral de los integrantes de la organización.

Recomendación

Se sugiere que en los centros educativos prevalezca la fraternidad porque todo ser humano necesita de un entorno que los haga sentir que su trabajo es como su segundo hogar. Es indispensable tener un líder con un liderazgo socio-emocional que permita mejorar el clima organizacional conduciéndolos a la obtención de excelentes resultados.

Referencias bibliográficas

- Aguero. (2015). La sociología en el comportamiento ambiental. Madrid.
- Aragón. (2015). La pedagogía educativa. México.
- Avila, S. M.-N. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019. Universidad César Vallejo, 8.
- Coaquira Tuco, C. (2018). Modelo para la mejorar del desempeño organizacional a través de la práctica de la gestión. Revista de investigación apuntes universitarios, 60.
- Colie, R., Martin, A., & Frydenberg, E. (2017). Social and Emotional Learning: A Brief Overview and Issues Relevant to Australia and the Asia-Pacific. Singapore: Social and emotional learning in Australia and the Asia-Pacific.
- Corbella, M. (2016). Liderazgo y responsabilidad educativa: el necesario liderazgo de directores y profesores en la educación. *Revista Fuentes*, 14.
- Díaz Paima R. F. (2017). Clima organizacional y desempeño docente.
- Figueroa Orrala, G. A. (2019). Liderazgo directivo y su influencia en la gestión, en una institución educativa, Morrillo, 2017. U. César vallejo, 17.
- Galarza. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional. Universidad César Vallejo.
- Guevara, N. L. (2019). Inteligencia emocional y liderazgo. F C E E, 6.
- Hassan, R. S. (2016). Inteligencia emocional y clima organizacional. Tesis de grado. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, QUETZALTENANGO.
- Laudadío, S. A.-F.-J. (2019). La comunidad escolar como medio para el desarrollo socio emocional. Facultad de Ciencias Biomédicas. Escuela de Educación. Universidad Austral, Argentina.
- Li. Hallinger, & Walker, A. (2016). Exploring the mediating effects of trust on principal leadership and teacher professional learning in Hong Kong primary schools. *Educational Management Administration & Leadership*.
- Lussier, & Achua. (2017). Liderazgo, comunicación y trabajo en equipo: la tríada inseparable de una Gestión. dilemas contemporáneos: educación, políticas y valores, 4.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. P., & Chafra, A. (2017). Personalidad y liderazgo: análisis teórico de su relación. *INNOVA Research Journal*.
- Montoya Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla

- Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional. *Ciencia & Trabajo*. *Ciencia & Trabajo*, 8.
- Nooyi, i. (2012). Performance With Purpose. Retrieved from .
- Palomo-Vadillo, M. T. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: ESIC.
- Pedraja-Rejas, L.-G. B. (2018). Liderazgo, cultura académica y calidad de las universidades: aproximación conceptual y relaciones . (RVG), 187.
- Poves, V. M. (2020). Efecto mediador de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del conocimiento. *Tzhoecoen*, 361.
- Puglla, L. P. (2020). El liderazgo como herramienta de gestión de calidad en la sociedades mineras: caso Bella Rica. 593 *Digital Publisher CEIT*, 9.
- Sanabria-Boudri, S. F.-F. (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente . *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 72.
- Taliadorou, N., & Pashiardis, P. (2015). Examining the role of emotional intelligence and political skill to educational leadership and their effects to teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Administration*.
- Young, M. D., Winn, K. M., & Reedy, M. A. (2017). The every student succeeds act: Strengthening the focus on educational leadership. *Educational Administration Quarterly*.