



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TRABAJO ACADÉMICO
APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN
BÁSICA ALTERNATIVA 71015 SAN JUAN BOSCO
DE LA CIUDAD DE JULIACA 2022

PRESENTADO POR:
MARIO CANAZA APAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y
TUTORÍA

JULIACA - PERÚ
2023



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

TRABAJO ACADÉMICO

APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA 71015 SAN JUAN BOSCO DE LA CIUDAD DE JULIACA 2022

PRESENTADO POR:

MARIO CANAZA APAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

: 
Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LINEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – SEG21



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 138 - 2023-SEP-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de agosto del 2023

VISTO:

El Expediente N° 2023-001363, de la Egresado (a) **CANAZA APAZA MARIO**, con DNI N° 02428716 y Código N° 22EB0094, del Programa de Segunda Especialidad Profesional en **EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA**, de la Sede Central Juliaca, de la **Escuela de Posgrado** de la **Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"** de Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el egresado (a) del Programa de Segunda Especialidad Profesional en **EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA** de la Sede Central Juliaca, de la **Escuela de Posgrado** de la **Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"** de Juliaca; Solicita sorteo de Jurados y fecha para la Sustentación de Trabajo Académico, habiendo cumplido con los requisitos para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional;

Que, el inciso b) del Artículo N° 5 del Reglamento Específico de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional, establece la modalidad de Examen de Suficiencia y Sustentación de Trabajo Académico para optar el Título;

Que, los Artículos N° 12 al N° 21 del Reglamento Específico de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional, establecen los procedimientos para el referido Examen de Suficiencia y Sustentación de Trabajo Académico; y

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 64 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- NOMBRAR a los **miembros de Jurado** que calificarán la Sustentación de Trabajo Académico de la egresado (a) **CANAZA APAZA MARIO**, con DNI N° 02428716 y Código N° 1610100840 del Programa de Segunda Especialidad Profesional en **EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA**, de la Sede Central Juliaca, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca; como se detalla en el Artículo Segundo de la presente Resolución, siendo los Jurados los siguientes Docentes:

Presidente	:	Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER
Primer Miembro	:	Dr. RICHARD CONDORI CRUZ
Segundo Miembro	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO. - DETERMINAR que **LA SUSTENTACION DE TRABAJO ACADÉMICO** se llevará de acuerdo al siguiente detalle:

Lugar	:	Aula N° 207 - EPG - UANCV – JULIACA
Fecha	:	Martes, 22 de agosto del 2023
Hora	:	11:00 a.m.

TERCERO. - AUTORIZAR la difusión de la presente Resolución a la Coordinación General del Programa de Segunda Especialidad Profesional e interesados.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

.....
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

.....
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO



APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA 71015 SAN JUAN BOSCO DE LA CIUDAD DE JULIACA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%



TITULO	
APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA 71015 SAN JUAN BOSCO DE LA CIUDAD DE JULIACA 2022	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	MARIO CANAZA APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02428716
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-8516-6848
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	NO APLICA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	NO APLICA
URL de ORCID	NO APLICA
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	EDUARDO MIRANDA QUISBER
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02142836
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5096-0662
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442917
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2566-3735



Miembro del jurado 2

Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - SEG21
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: CIUDAD DE JULIACA País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMÁN Distrito: JULIACA -15.49126, -70.13081 https://maps.app.goo.gl/ejYcokRrpCzqx2B59</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022 - 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Jesús Mamani Mamani
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACION - EPG

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARIO CANAZA APAZA, identificado con DNI
Nro. 02428716 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico
denominada:

APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE

EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA 71015 SAN JUAN BOSCO DE LA CIUDAD DE JULIACA 2022

Asesorado por: _____

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 07 de MAYO del 2025

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios y a mi familia, por su apoyo y confianza que gracias a ellos permitieron lograr una de mis metas.



AGRADECIMIENTO

A todas las Instituciones educativas de Educación Básica Alternativa y docentes de la Segunda Especialidad Profesional en Educación Básica Alternativa y Tutoría



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO ACADÉMICO

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO ACADÉMICO	1
1.1.1. INSTITUCIÓN DONDE SE EJECUTA LA PRÁCTICA	1
1.1.4. NÚMERO DE TRABAJADORES	1
1.2. JUSTIFICACIÓN TRABAJO ACADÉMICO.....	2
1.3. OBJETIVOS.....	4
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	4

CAPITULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. BASES TEÓRICAS	5
2.2. Definición de Términos Básicos	13

CAPÍTULO III

PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES.

3.1. PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES	17
3.1.1. NOMBRE DEL PROYECTO	18
3.2. RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS	32
CONCLUSIONES.....	34
RECOMENDACIONES	35

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS



RESUMEN

El siguiente trabajo académico denominado: APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA 71015 SAN JUAN BOSCO DE LA CIUDAD DE JULIACA 2022. Tiene como objetivo, Mejorar el Liderazgo Transformacional y el clima organizacional en el Centro de Educación Básica Alternativa 71015 San Juan Bosco –Ciclo Intermedio San Juan Bosco de la ciudad de Juliaca 2022. La investigación busca mejorar el liderazgo directivo en la Educación Básica Alternativa, promoviendo un liderazgo transformacional que favorezca un clima organizacional positivo y mayor compromiso institucional. Resultados, La aplicación del plan de mejora fortaleció el liderazgo transformacional del directivo y docentes, promoviendo la participación activa de la comunidad educativa, mejorando la práctica pedagógica y la cultura organizacional. Se evidenció un clima institucional más positivo, mayor compromiso con los objetivos y una mejora en los aprendizajes de los estudiantes del CEBA San Juan Bosco de Juliaca. Conclusiones, Se mejoraron las habilidades de liderazgo en directivos y docentes, fortaleciendo la cultura y el clima organizacional mediante un plan de mejora, talleres y acciones formativas, lo que generó mayor compromiso y mejores aprendizajes en el CEBA 71015 San Juan Bosco de Juliaca en 2022.

Palabras claves: Aplicación del liderazgo, clima transformacional, competencias profesionales.



ABSTRACT

The following academic work called: APPLICATION OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE ALTERNATIVE BASIC EDUCATION CENTER 71015 SAN JUAN BOSCO IN THE CITY OF JULIACA 2022. Its objective is to improve transformational leadership and the organizational climate in the Alternative Basic Education Center 71015 San Juan Bosco - Intermediate Cycle San Juan Bosco in the city of Juliaca 2022. The research seeks to improve management leadership in Alternative Basic Education, promoting transformational leadership that favors a positive organizational climate and greater institutional commitment. Results, The application of the improvement plan strengthened the transformational leadership of the director and teachers, promoting the active participation of the educational community, improving pedagogical practice and organizational culture. A more positive institutional climate, greater commitment to objectives, and improved learning were evident among students at the San Juan Bosco de Juliaca Elementary School (CEBA). Conclusions: Leadership skills among managers and teachers were improved, strengthening the organizational culture and climate through an improvement plan, workshops, and training activities. This generated greater commitment and improved learning at CEBA 71015 San Juan Bosco de Juliaca in 2022.

Keywords: Application of leadership, transformational climate, professional competencies



INTRODUCCIÓN

La investigación tiene el propósito de mejorar el liderazgo directivo en las entidades educativas de Educación Básica Alternativa , poniendo de manifiesto las posibilidades de mejorar sus habilidades, competencias profesionales a través de programas de mejoramiento, cuando éstas se encuentran en una situación de debilidad para optimizar el logro de la metas y objetivos durante el ejercicio del cargo, con esta finalidad se ha formulado un trabajo académico, que permitirá deslindar la importancia del liderazgo transformacional para lograr un buen clima organizacional, considerando que dichos logros solamente serán posible cuando, cuando los directivos hayan entendido del verdadero liderazgo que deben ejercer, para ello es una condición trascendental generar un clima adecuado que determina motivación, seguridad. Satisfacción, buen desempeño, sobre inspire confianza para demostrar mayor compromiso con el trabajo que realizan en la institución educativa en la modalidad de Educación Básica alternativa.

Por ello se ha realizado el presente estudio, a fin de coadyuvar en la mejora del sistema educativo, consecuentemente se desea mejorar el nivel de logro de las competencias necesarias, en ese contexto los estudiantes desarrollen potencialmente necesarias en los estudiantes, en todas las áreas del saber humano, tomando en cuenta que en dicha edad, es imprescindible desarrollar en los estudiantes, habilidades sociales, personales y cognitivas, por lo tanto sean capaces de continuar aprendiendo de manera autónoma, además a partir de esa edad sean capaces de autorregular sus aprendizajes.

La investigación que tiene las características de un trabajo académico está estructurada, de manera lógica en tres capítulos, en el primer capítulo exponemos aspectos generales del trabajo académico, y en ella se define el título del académico,



la justificación, y los objetivos, en el segundo capítulo la fundamentación teórica, y dentro de este capítulo las teóricas, y la definición de términos básicos. En el tercer capítulo presentamos la planificación, ejecución y resultados de las actividades, y en este rubro presentamos la planificación y ejecución de actividades, resultados de las actividades pedagógicas, conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO ACADÉMICO

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO ACADÉMICO

Aplicación del liderazgo transformacional y clima organizacional en el Centro de Educación Básica Alternativa 71015 San Juan Bosco de la ciudad de Juliaca 2022.

1.1.1. INSTITUCIÓN DONDE SE EJECUTA LA PRÁCTICA

La investigación se ha realizado en una entidad de educación Básica Alternativa 71015 San Juan Bosco – Ciclo Intermedio, que está dentro de la jurisdicción del Cercado del Distrito de Juliaca.

1.1.2. DURACIÓN

Inicio del proceso investigación : 08 de agosto de 2022

Finalización del proceso de investigación : 31 de octubre de 2022

1.1.4. NÚMERO DE TRABAJADORES

Un director

Tres docentes

Un personal administrativo

Treinta padres de familia.

80 estudiantes y/o participantes.



1.2. JUSTIFICACIÓN TRABAJO ACADÉMICO

Los resultados de la investigación permitirá orientar ejercer un liderazgo más coherente, pertinente a las necesidades de mejora especialmente en el clima organizacional, dichos cambios son de vital importancia en las actuales circunstancias, de acuerdo a las circunstancias, existe una demanda de la comunidad educativa una mayor organización para enfrentar cualquier vicisitud de las circunstancias, en esta modalidad consideramos que las entidades educativas de Educación Básica Alternativa, han sufrido diversos cambios en el sistema de gestión, planificación, organización, dirección, ejecución y control del sistema educativo, asimismo en el sistema de toma de decisiones para plantear mejoras sustanciales en el sistema educativo.

En las actuales circunstancias las organizaciones educativas han adoptado un sistema de trabajo en equipo y cooperativo, para ello es de suma importancia un clima organizacional adecuado y cohesionado hacia el logro de metas comunes y consensuadas, asimismo invitar a una constante reflexión y análisis de las debilidades y fortalezas en el logro de las metas propuestas, fundamentalmente que están referidas a la formación de nuestros educandos como participantes del proceso educativo, que esta base formativa dependerá el crecimiento en su desarrollo personal y cognitivos de dichos educandos, por lo tanto, es bastante la responsabilidad que la sociedad ha encomendado a dichas organizaciones educativas.

Los resultados de la investigación también favorece a la actividad práctica en la implementación de un proceso de gestión educativa, en ese contexto es fundamental que partir de la investigación, pueda implementar un sistema de dirección bajo el liderazgo pertinente en la organización educativa, con mayor



preponderancia en el Centros de Educación Básica, puesto que en ella se desarrolla las competencias básicas de manera significativa, de ahí se fortalece el desarrollo personal, social y cognitivo de los participantes, por ello es de suma importancia que se realicen investigaciones con la finalidad mejorar, el sistema educativo y fundamentalmente el clima organizacional bajo el liderazgo del directivo, que consecuentemente redundará en la mejorar de la calidad educativa y calidad de aprendizajes de los educandos.

En ese contexto consideramos que los resultados de esta investigación servirán en la mejora de los procesos del sistema del clima organizacional. Bajo el liderazgo del directivo en la entidad educativa en la que se desarrolla la investigación, mejorar los procesos y los sistemas de vital importancia, pues todo ello será posible cuando existe un proceso de reflexión consciente, a efectos de la aplicación de un proceso de sensibilización, aplicación de estrategias de mejora en la cultura organizacional.

Desde esta perspectiva el presente trabajo académico se justifica su realización, porque permitió mejorar sustancialmente el clima organizacional, después de aplicar diversas estrategias de un liderazgo transformacional por parte del directivo, quien dirige la entidad con esmero, dedicación y sobre todo con visión al futuro, buscando cada momento la mejora en la ejecución de todas las actividades, en la búsqueda del cumplimiento de las metas y objetivos previstos en los instrumentos de gestión, fundamentalmente todas las mejoras redundan en la mejorar de la calidad de aprendizajes de los estudiantes en esta edad temprana que acuden a ésta entidad educativa, conscientes de ello toda la familia escolar buscamos dicho fin.



Finalmente consideramos que el presente trabajo académico beneficiará a toda la familia escolar entre ellos el Director, docentes, padres de familia y a la comunidad educativa en general, las conclusiones y las recomendaciones de este trabajo, además permitió conocer la realidad educativa en la entidad e implementar a través del presente trabajo académico algunas estrategias de mejora con la finalidad de generar un clima organizacional adecuado y pertinentes, esto a efectos de haberse implementado estrategias de liderazgo del directivo en esta entidad educativa.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

OG. Mejorar el Liderazgo Transformacional y el clima organizacional en el Centro de Educación Básica Alternativa 71015 San Juan Bosco –Ciclo Intermedio San Juan Bosco de la ciudad de Juliaca 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

OE1. Aplicar las actitudes y habilidades de liderazgo en gestión educativa para mejorar el clima organizacional a través del plan de mejora en el Centro de Educación Básica Alternativa 71015 San Juan Bosco– Ciclo Intermedio San Juan Bosco de la ciudad de Juliaca 2022.

OE2. Aplicar estrategias de mejora del clima organizacional y formación de equipos de alto rendimiento de generación de confianza a través del plan de mejora en el Centro de Educativa de Educación Básica Alternativa San Juan Bosco de la ciudad de Juliaca 2022.

OE3. Aplicar estrategias de plan de mejora a través de talleres de sensibilización, acciones formativas y procesos de monitoreo para mejorar el clima organizacional en los actores principales de la Institución de Educación Básica Alternativa San Juan Bosco de la ciudad de Juliaca 2022.



CAPITULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1. Liderazgo

El liderazgo es una cualidad personal innata o adquirida que distingue a las personas de uno y de otros, además la actitud de liderazgo constituye en un conjunto de habilidades para dirigir o efectuar acciones gerenciales, que dichas cualidades personas como el carisma permiten influir en los demás personas, por ello un líder tiene seguidores, que todos en forma conjunta persiguen determinadas metas comunes, entonces el líder se distingue de los demás en forma de ser y actuar, cuyas acciones inspira motivación para unirse al equipo, cuyo propósito sea lograr metas, en este caso lograr metas del compromiso de la gestión escolar.

De acuerdo a las apreciaciones de varios investigadores, consideramos que es importante que un líder inspire entusiasmo para emprender en proyectos que puedan transformar la realidad, en este caso motivar a toda familia escolar para renovar por ejemplo la práctica pedagógica de los docentes, entre otras actividades trascendentales que causen impacto en los directos beneficiarios, por otra parte, los líderes deben aprender a delegar funciones para comprometer su participación activa de cada uno los miembros del equipo, asimismo es fundamental conocer la realidad a través de un diagnóstico permanente y prospectivo, que dicho conocimiento nos



lleva a tomar decisiones pertinentes, cuanto más conoce la realidad y los factores que influyen en ella, eso permitirá aprender cada vez más, para ello es importante aprender a escuchar a los demás, es decir escuchar con perspicacia, y con diligencia, esto ayuda dirigir hacia la meta que todos han elegido o determinado, cuyas metas sean inspiradores o de plena motivación para todos, que ayude a esforzarse.

Según Ministerio de Educación 2019, citado por Chachipanta-Beltrán, J., León Santillán, E., & Prieto. López, Y., (2022). Dicen que uno de los problemas que más afecta en la gestión escolar es el desconocimiento o conocimiento muy parcial de la problemática educativa, aún en las actuales circunstancias en la educación viene atravesando por la emergencia sanitaria, por ello el conocimiento profundo y permanente de cuanto ocurre y anhela la entidad es fundamental, más aún cuando se ve agravado por diversos factores internos y externos, que pueden afectar seriamente el sistema educativo, en algunos casos existen prácticas y costumbres de un estilo de organización, que no está acostumbrado a identificar las demandas y necesidades de la comunidad educativa, situación que puede afectar seriamente a las buenas prácticas y metas de la institución, además es fundamental en dichas circunstancias definir bien las metas y sobre todo comprometer a cada uno de los miembros de la familia escolar a coadyuvar hacia su cumplimiento.

Rozo-Sánchez, A; Flórez-Garay, A. Gutiérrez-Suárez, C (2019), nos dicen que el liderazgo es una herramienta fundamental, que ayuda elevar el desempeño directivo, para lograr desarrollar una cultura organizacional adecuado y pertinente a las demandas del contexto, en ese sentido el líder es la persona quien impulsa y motiva a todo su equipo para lograr las metas planificadas en los diversos instrumentos de gestión institucional y pedagógica, de tal forma que sea posible de generar un clima organizacional pertinente a dichas demandas de la población



escolar, como los directos beneficiarios, e inspire plena identidad entre todos los colaboradores y sobre se sientan comprometidos con el logro de las metas.

Cuando nos referimos sobre el liderazgo, consideramos que es una de las cualidades personales que una persona desarrolla y demuestra al asumir una responsabilidad como dirigir una de las instituciones educativas, en ese contexto se convierte en uno de los temas muy amplios y necesario de considerar en la discusión de manera permanente, en ese sentido primero es bueno diferenciar entre el término dirección y liderazgo; De acuerdo a las consideraciones del autor se dice que la dirección es la capacidad de utilizar todos los conocimientos sobre gestión y de más en el momento de tomar determinada decisión que conlleve al logro de los objetivos determinados; mientras liderazgo es saber inspirar, motivar en sus seguidores el logro de dichas metas que entre todos han consensuado, con los se identifica y comprometen como parte de sus metas personales e institucionales, asimismo el líder demuestra con sus acciones que es una persona que tiene capacidad y competencias necesarias que influye en sus seguidores a conseguir el cumplimiento de metas institucionales, y entre todos se ayudan y se interrelacionan para alcanzar los objetivos. (Rozo-Sánchez, et al. 2019).

Según Franco y Alvarado (2021), nos dice que la persona que ocupa el cargo de director debe inspirar confianza y seguridad, por lo tanto, no hay necesidad de controlar a su gente, sino inspira asumir en equipo grandes cambios y retos, por lo tanto, el líder les empodera de valores y reglas, en la se establecen los límites dentro de ese marco se desarrollas las actividades planificadas y constantemente se anima a tomar grandes decisiones en forma autónoma. Por lo tanto, el líder asume un rol muy importante en la dirección y conducción de una entidad educativa y con gran



equipo, a quienes se debe motivarlos y empoderarlos para que puedan alcanzar su máximo rendimiento en el logro de las metas propuestas.

En ese contexto podemos indicar que el liderazgo es una acción trascendente para el cambio y desarrollo de la institución educativa, pues se desarrolla al equipo con los que se trabaja para que puedan ser colaboradores con identidad con los principios y valores de la institución y sobre todo comprometidos con el logro de los objetivos y metas, que se han determinado con plena participación de todos los colaboradores, que los mismos están determinadas en los compromisos de gestión escolar.

2.1.2. Características del liderazgo transformacional

Las características del liderazgo transformacional del director educativo, determinan un rol importante dentro de las instituciones educativas, por cuanto desarrolla diferentes funciones para su desempeño profesional; estos conocimientos y habilidades son los elementos facultativos para el cargo, la cual a medida que logre alcanzar los objetivos propuestos, su liderazgo será efectivo y eficiente.

Según Fernández (2007), las características del liderazgo transformacional “están relacionados con los comportamientos productivos del director”. (p. 67)

De acuerdo con el autor, podemos afirmar, que las características de un líder, son aquellas conductas del trabajo que contribuyen al logro de metas y tienden a la obtención y superación de los estándares de rendimiento de su personal dentro en las instituciones educativas.

Para Royero (2006), estas características son: Dominio personal. Es la disciplina que permite a las personas alcanzar los resultados esperados y estos se consiguen con el aprendizaje constante. Prevalece la conducta de esforzarse y la búsqueda de la competitividad y productividad, maximizando sus posibilidades,



estableciendo metas realizables, autoevaluándose y recibiendo la retroalimentación respectiva. (p. 238)

Construcción de una visión compartida. Supone aptitudes del gerente para confirmar visiones de futuro que propicien un compromiso genuino antes que un acontecimiento. En efecto la construcción de una visión compartida, pueden reducirse los riesgos, aumentando la intensidad de las fuerzas impulsoras, para lograrlo, se pueden emplear técnicas y principios de participación en el cual las personas estén dispuestos a desempeñar sus tareas con gusto, además deben propiciar la comunicación efectiva, con conocimiento de retroalimentación en cuanto brindarle más participación en el proceso, promoviendo responsabilidad por la tarea, además de cada una de las actividades institucionales que debe ser ejecutada por todos los miembros con el propósito de alcanzar y cumplir con los lineamientos centrales educativos.

Aprendizaje en equipo. El aprendizaje en equipo se debe desarrolle en forma conjunta, cuyos principios se pueden comunicar mediante palabras y acciones, de una manera que hagan que las personas las tomen en cuenta, sean alentados y se cree una visión compartida, donde el aprendizaje en equipo puede modificar la realidad mental de los individuos en el proceso y se puede alcanzar un eficiente comportamiento organizacional, en definitiva, es una herramienta de la gerencia, para la búsqueda de acciones competitivas para la organización.

2.1.3. Concepción de Clima Organizacional

Cuando nos referimos al clima organizacional en una entidad educativa hablando también de un clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, conocer dicho ambiente laboral en la que se desenvuelve todos los miembros de la comunidad educativa, dichos miembros tienen una determinada percepción



compartida con toda los miembros de una organización referente al trabajo que realizan, además la percepción se refiere al ambiente físico, a las relaciones interpersonales y a las diversas regulaciones que afectan sobre todo el clima laboral, se dice que es el clima organizacional, según (Rodríguez,1999).

Según éstas apreciaciones las percepciones que tenemos referente al ambiente laboral que tenemos sobre todo la forma como nos sentimos en dicho ambiente, viene a constituirse el clima organizacional, sin embargo, dicho ambiente puede ser mejorada con la participación de todos sus miembros, a la forma o situación laboral que ellos desean, y este anhelo solo será posible cuando sus miembros desean cambiar hacia un ambiente agradable, de plena confianza y seguridad en la impera el respeto y la cooperación entre todos.

Según Palomino-Esteban, H. (2020) nos dice: que el clima organizacional es uno de los elementos fundamentales que ayuda a lograr los objetivos previstos, hasta diríamos que es la esencia motivacional que impulsa a desarrollar actividades y cumplir con las responsabilidades en dicha organización, que en ella influye preponderantemente la estructura organizacional, sus interrelaciones, modos de comunicación, el estilo de liderazgo que implementan los directivos, sus ideales y principios que se han determinado entre otros aspectos que es necesario considerar para comprender sobre el clima organizacional, nos menciona tambien (Caligiore & Díaz, 2013)

Por otra parte, Méndez (2006), nos dice: que el clima organizacional es considerado uno de los factores muy importantes en la gestión escolar, en la que tiene que ver con la gestión del talento humano, en ese contexto es fundamental analizar, conocer a profundidad sus interrelaciones, anhelos, sus expectativas y demandas de cada uno de ellos, a fin de captar dichos expectativa e incorporar como políticas de



gestión de personas, de este modo promover un alto desempeño, compromiso o cooperación de todos los colaboradores, así vamos a lograr que toda la familia escolar pueda sentirse parte activo y comprometido de un gran equipo de trabajo con un clima institucional adecuado.

En una institución educativa de nivel de educación inicial es muy importante desarrollar un buen clima organizacional, porque a los niños y niñas en esa edad se educa con el ejemplo que con mensajes orales, allí lo que más posibilidades de aprendizaje muy significativo es el ejemplo de sus maestras y de todo el equipo de la familia escolar quienes participan en la formación de dichos estudiantes, además si existe buen clima organizacional posibilita la transformación de la entidad en una institución que tiene visión, en un espacio formador y hasta transformador de los educandos que muchos de ellos no tienen un lugar acogedor que inspira crear e innovar y desarrollarse personalmente y cognitivamente con visión de futuro dice (Orlandini, 2017). En su investigación que habla sobre un clima adecuado que genera integración, motivación, y participación en forma activa y comprometida con el logro de los objetivos institucionales.

2.1.4. Importancia del Clima Organizacional

Las instituciones educativas de nivel de educación inicial, son organizaciones formadoras de educandos en su primera infancia, en la que se consolida su desarrollo de su personalidad, carácter, conductas, hábitos, principios, etc, entre otras actitudes, habilidades, capacidades, en suma diversas competencias que en el proceso de su formación son muy necesarias, mejorar el clima organizacional es una meta común que todos anhelan, muchas veces no logran conseguirlos, porque a veces impera muchos intereses personales, en ese sentido las metas personales deben ser metas secundarias, el propósito fundamental son el cumplimiento de las metas



institucionales llamadas metas comunes, que viene a ser la mejora del clima institucional a través del trabajo en equipo, como consecuencia de ello permita mejorar el cumplimiento de las metas comunes como los compromisos de gestión escolar. Como lo menciona (Cueva Garamendi, C. 2021) que se establecen determinadas condiciones que los mismos permite conocer las siguientes dimensiones que se relacionan uno al otro como son: la dimensión individual, social y organizacional, estas condiciones son básicas para comprender la importancia del clima organizacional, estas dimensiones que señalamos intervienen en todos los procesos de organización y ejecución de diversas actividades a nivel institucional, por ello es suma importancia considerarlo sus análisis.

En este sentido generar un clima organizacional es vital importancia en una institución educativa, porque se constituye en un engranaje fundamental para cumplir en un ambiente de confianza y seguridad las metas institucionales, porque al realizar dichas actividades intervienen procesos y fenómenos, que tienen directa implicancia con una cultura organizacional, que genera buenas relaciones interpersonales, así como influye en ella el clima, los estilos de liderazgo, las estrategias de organización en base a la misión y la visión de la escuela, entre otros aspectos o fenómenos.

Cueva Garamendi, C. (2021) nos dice: que es necesario analizar la cultura organizacional en las entidades, fundamentalmente en este nivel educativo, porque en implícita se generan determinadas conductas, y comportamientos que obedecen a determinados patrones culturales, que viene practicándose desde sus orígenes, que dichas costumbres a veces afecta el clima organizacional, por ello es pertinente analizar y conocer si es necesario cambiar dichos paradigmas que se transmiten de generación en generación en forma implícita que a veces producen situaciones adversas a los propósitos institucionales.



En consecuencia, para lograr un clima organizacional es necesario observar todos los factores internos y externos que pueden afectar las relaciones interpersonales, así como la cultura organizacional, el ambiente físico que muchas veces también influye sobre todo en el aspecto de seguridad y salubridad de sus colaboradores, por otra parte el estilo de liderazgo que viene implementando el directivos o los directivos, esta última es relevante, porque genera una determinada percepción que puede causar reacción sino concuerda con los propósitos institucionales, por ello nos parece importante tomar en cuenta todos los factores que puedan influir en la generaciones de un ambiente adecuado en la que los trabajadores exploran todas sus experiencias, saberes, dan todo de sí, para cumplir con sus responsabilidades y funciones, cuando el ambiente laboral es favorable, por ello es necesario mejorar dicho de manera permanente.

2.2. Definición de Términos Básicos

2.2.1 Líder.

Peter Drucker citado por Delgado Torres, Nora A. y Delgado Torres, Dolores (2003). Nos menciona que: la misión de un líder es formar líderes, esto significa que dicha persona presenta diversas cualidades, como la capacidad de guiar, influir con carisma y desarrolla en sus seguidores competencias necesarias para resolver problemas y enfrentar tareas. Por lo tanto, líder pedagógico significa saber guiar y enseñar con pleno conocimiento a los docentes, y construir equipo para aprender a trabajar de manera cooperativa.

2.2.2 Liderazgo.

Según Delgado Torres, Nora A. y Delgado Torres, Dolores (2003). El liderazgo, es la habilidad y la capacidad de influenciar positivamente en la búsqueda de desarrollo y progreso de las personas, es este caso de los docentes que se laboran



como docentes en la institución. El líder se convierte en una guía que conduce hacia la mejora continua, consecuentemente hacia el cambio, dichos cambios en el personal que labora en la entidad debe redundar en beneficio directamente en el desarrollo institucional.

2.2.3 Liderazgo transformacional.

Según Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2021). El líder transformacional presenta diversas características y cualidades carismáticas, se diferencian por la capacidad de influir en los demás con el ejemplo, y es una persona que presenta pleno conocimiento de la gestión pedagógica, y es capaz de enseñar y de promover buenas acciones aun teniendo diversos obstáculos por delante. El líder transformacional guía y liderada y hace que comprendan los demás de manera práctica hasta no equivocarse.

2.2.4 Carisma.

García-García, M. (2020) nos dice que el carisma es un vínculo social, asimismo podemos decir que una imagen personal, son actitudes de las personas que expresan frente a los demás y dichas actitudes influyen en sus seguidores, allí se muestra con sus actitudes el líder como una persona carismática y da a conocer pensamiento innovador, en consecuencia podemos mencionar que una imagen o formas de expresión vale más que mil palabras, mientras en los que siguen al líder causa mayor adhesión, identidad y compromiso.

2.2.5 Motivación inspiradora.

Según García-García, M. (2020) nos dice: que la motivación inspiradora es la capacidad de guiar a otros, inspirando confianza, seguridad como un elemento esencial, todos los miembros del equipo depositan confianza en el líder, como también existe confianza dentro del equipo para enfrentar en equipo todas las actividades con gran apasionamiento y perseverancia, esto se expresa como un



impulso que se despliega desde lo más íntimo de la persona para alcanzar una meta, por lo tanto la motivación es un gran impulsor para alcanzar determinadas metas previstas.

2.2.6 Estimulación intelectual.

Según García-García, M. (2020) nos dice que el liderazgo es fomentar conocimiento, la lógica y el fortalecimiento de las competencias profesionales como resultado del esfuerzo constante y perseverante de todos, de este modo se pueda realizar la estimulación intelectual del docente, que este ejercicio generaría mayor eficacia en el rendimiento laboral con tendencia a crecer cada vez más y más.

2.2.7 Clima organizacional:

Según Alvarado (2003) citado por Torres Pacheco, Edward, & Zegarra Ugarte, S. (2015) nos dice que el clima organizacional comprende las percepciones que destacan el grado de satisfacción de los docentes en su ambiente laboral de manera cotidiana, además es un estado de confianza, tranquilidad y seguridad que perciben los docentes en su ambiente laboral, dicha percepción es de manera favorable que se da en una organización educativa.

2.2.8 Cultura organizacional.

Según Quiñones Chumacero, S. (2019) Cultura organizacional es una práctica entronizada en las diversas actividades en las organizaciones educativas, sobre dichas actividades los miembros tienen expectativas positivas, y la calidad requiere conformidad con los requerimientos del cliente a través de servicios y productos, sin desperdicios ni defectos. Con dicha calidad de la realización de dichas actividades se obtenemos satisfacción de los directos usuarios como son los estudiantes y los padres de familia.



2.2.9 Ambiente saludable:

Díaz, Hernán (2012) Una escuela saludable contiene determinadas dimensiones, como la dimensión física, esta dimensión nos dice que la escuela debe velar por la vida saludable, es decir debe haber higiene, buena iluminación, sea apropiada y tiene superficie adecuada acorde a la cantidad de estudiantes. Por otro lado, deben contar con la dimensión emocional, es decir debe generarse un clima adecuado y es sensible a las señales emitidas por los estudiantes, utiliza una metodología didáctica que potencia la autoestima y la toma de decisiones, evita toda amenaza sino inspira confianza y seguridad. Y finalmente debe contar con la dimensión social, la escuela procura desarrollar actividades que favorecen buenas relaciones personales entre profesores y alumnos, y potencia el pensamiento crítica y solidaria con el medio, y reconoce el papel del docente y de los miembros de la comunidad educativa y finalmente promociona buenos hábitos y saludables que permita desarrollar las habilidades sociales y personales.



CAPÍTULO III

PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES.

3.1. PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	HORAS	MESES		
		AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE
Coordinación con las con los directivos y docentes de la institución educativa Básica Alternativa para efectuar actividades que permita aplicar la propuesta de mejora.	08			
Aplicación de la propuesta y puesta en marcha los procesos de la propuesta. se recopilo toda la información				
Recopilación de la información y se aplicó el tema	12			
Se dio a conocer las normas				
Socialización de los resultados de la investigación y agradecimiento por su participación	12			



3.1.1. NOMBRE DEL PROYECTO

PROYECTO DE CAPACITACION

PLAN MEJORA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN DE EDUCACION BÁSICA ALTERNATIVA 71 015 "SAN JUAN BOSCO" CICLO INTERMEDIO DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2022

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. UGEL : San Román
- 1.2. CEBA : Ciclo Inicial San Juan Bosco
- 1.3. Lugar : Juliaca
- 1.4. Responsable: Mario, CANAZA APAZA
- 1.5. Fecha : Agosto a Octubre

II. FUNDAMENTACIÓN.

El Plan que se ha formulado tiene la finalidad de mejorar la función de los directivos y de los docentes en rol protagónico, que trasciende en el desarrollo de las competencias de los estudiantes y la satisfacción de los padres de familia referente al servicio educativo que ofrecen en la entidad educativa de la modalidad de Educación Básica Alternativa, en la que inicia la formación de los educandos en todas las áreas del saber humano, así como el desarrollo personal, social y cognitivo, en dichas circunstancias el liderazgo de los directivos y docentes es fundamental, porque forman con el ejemplo como líderes inspiran como guías e inspiran confianza y seguridad para explorar todas sus talentos y desarrollarlos, por lo tanto existe la necesidad de general un ambiente y clima organizacional adecuado y pertinente al proceso formativo.



Los estudiantes, padres de familia y la comunidad en forma general tengan una percepción adecuada del clima organizacional, que dicho clima es una condición fundamental para la realización de diversas actividades, así como para el logro de diversas metas y objetivos previstos en la Institución educativa, además una escuela siempre sea saludable, porque reúne tres características fundamentales, como son las condiciones físicas, que tiene que ver con la limpieza, adecuado en la iluminación y en su extensión y demás aspectos que debe inspirar comunidad y seguridad, asimismo un ambiente debe generar una condición psicológica, que tiene que ver con las emociones y del estado anímico que uno se siente, la cual debe inspirar confianza y estado anímico y motivacional adecuado, y finalmente la condición social, porque en este ambiente se desarrolla las habilidades sociales, personales cognitivas, en este contexto el clima organizacional es fundamental para inspirar motivación y perseverancia en el proceso de aprendizaje y de desarrollo de las competencias necesarias para seguir desarrollándose.

III. OBJETIVOS DEL PLAN DE MEJORA

Fortalecer las competencias profesionales a los directivos y docentes para que puedan aplicar el liderazgo transformacional y mejora del clima organizacional en el Centro de Educación Básica Alternativa 71015 San Juan Bosco – ciclo intermedio de la ciudad de Juliaca 2022.

IV. METODOLOGÍA

- 4.1. Se desarrollará taller de capacitación en los días programados, es decir del 08 de agosto hasta 31 de octubre de 2022. de las 5:00 p.m. a 8:00 p.m.
- 4.2. El desarrollo del taller de capacitación será presencial y virtual.
- 4.3. El taller se desarrollará según el temario.

4.4. Los capacitadores serán directivos de Instituciones educativas de reconocida trayectoria y especialistas.

4.5. Al concluir satisfactoriamente el curso, se otorgará certificados a los asistentes de la Institución de Educación Básica Alternativa.

V. TEMARIO

N°	Fecha	Contenidos	Sub temas	Responsables
1	11-08-22	Liderazgo en la gestión educativa	El líder en la gestión educativa	Comisión organizadora, Director
			Desarrollo de los estilos de liderazgo	
			Desarrollo del liderazgo transformacional y articulador	
			Identificación de los elementos básicos del liderazgo exitoso	
			Articulación del liderazgo en el aprendizaje de los estudiantes	
2	01-09-22	Equipos de alto rendimiento	Formación de los equipos de trabajo.	Comisión organizadora
			Determinación de los roles, estilos de personalidad, el papel de las emociones y la comunicación	
			Formación de los equipos de alto rendimiento.	
			Determinación de las características del liderazgo y la constitución de los equipos de alto rendimiento en el sector educativo	
			Determinación y generación de confianza y compromiso	
			Identificación de las herramientas de desarrollo de equipos de alto rendimiento.	
3	15-09-22	Cultura y clima organizacional	Desarrollo de una cultura organizacional y generación de un clima de confianza.	Comisión organizadora
			Identificación de las estrategias para promover un clima de trabajo favorable en situaciones de cambio y crisis.	
4	06-10-22	Estrategia de mejora	Identificación de las estrategias de mejora y en la acción Informativa, talleres formativos, distribución de kit de materiales y acción de monitoreo	
5	27-10-22	Reflexión de los resultados	Formulación y la implementan el plan de mejora de la práctica de liderazgo y clima organizacional.	Comisión organizadora, Director



VI. RECURSOS

MATERIALES:

- Laptop
- Proyector multimedia
- USB
- Fotocopias

HUMANOS

- Institución educativa primarias asistentes
- Institución educativa primarias capacitadores

VII. CERTIFICACIÓN:

Certificación por 50 horas; 40 horas presenciales y 10 horas virtual.

VIII. PRESUPUESTO:

Fotocopias	S/. 150,00
Viáticos de los Abogados de la UGEL	S/. 200,00
Pasajes	S/. 160,00
Imprevistos	S/. 190,00
Total,	S/. 700,00

IX. FINANCIAMIENTO:

Para desarrollar el taller de desarrollo de liderazgo, los recursos económicos y financieros serán, los recursos directamente recaudados para ello serán necesario la aprobación del equipo directivo y anuencia del COPAE de la institución educativa.



X. PLAN DE MEJORA

FORTALECER LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES Y APLICAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA 71015 SAN JUAN BOSCO – CICLO INTERMEDIO DE LA CIUDAD DE JULIACA 2022.

APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA 71015 SAN JUAN BOSCO DE LA CIUDAD DE JULIACA 2022

PLAN DE MEJORA

TALLER No 01:

LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA

I. DATOS INFORMATIVOS:

DREP : PUNO
UGEL : SAN ROMAN
IE : CEBA SAN JUAN BOSCO – INICIAL INTERMEDIO – JULIACA
RESPONSABLE : Mario Canaza Apaza
FECHA : 11 de agosto del 2022
DURACION : 03 Horas – Modalidad presencial



II. OBJETIVO Y ACTIVIDADES A DESARROLLARSE

OBJETIVO: OE1. Aplicar las actitudes y habilidades de liderazgo en gestión educativa para mejorar el clima organizacional a través del plan de mejora en el Centro de Educación Básica Alternativa 71015 San Juan Bosco– Ciclo Intermedio San Juan Bosco de la ciudad de Juliaca 2022.

ACTIVIDADES A DESARROLLARSE:

Se desarrollarán las siguientes actividades:

TEMARIO/ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	MATERIAL
<ul style="list-style-type: none"> - Apertura y saludo institucional - Actividades de motivación y recojo de saberes previos - Desarrollo del temario 	Dinámicas grupales y lluvia de ideas	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector multimedia - Diapositivas - Papelotes, plumones
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El líder en la gestión educativa 	Diálogo reflexivo e intercambio de experiencias. Compromisos y toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector multimedia - Diapositivas - Papelotes, plumones
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de los estilos de liderazgo 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo del liderazgo transformacional y articulador 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de los elementos básicos del liderazgo exitoso 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Articulación del liderazgo en el aprendizaje de los estudiantes 		
Actividades de cierre	Exposiciones y conclusiones	

Juliaca, agosto del 2022.

.....
 Mario, CANAZA APAZA
 Responsable del Taller



APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA 71015 SAN JUAN BOSCO DE LA CIUDAD DE JULIACA 2022

PLAN DE MEJORA

TALLER No 02

EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

DREP : PUNO
UGEL : SAN ROMAN
IE : CEBA SAN JUAN BOSCO – INICIAL INTERMEDIO – JULIACA
RESPONSABLE : Mario Canaza Apaza
FECHA : 01 de setiem del 2022
DURACION : 03 Horas – Modalidad presencial

II. OBJETIVO Y ACTIVIDADES A DESARROLLARSE

OBJETIVO: OE2. Aplicar estrategias de mejora del clima organizacional y formación de equipos de alto rendimiento de generación de confianza a través del plan de mejora en el Centro de Educativa de Educación Básica Alternativa San Juan Bosco de la ciudad de Juliaca 2022.



ACTIVIDADES A DESARROLLARSE:

Se desarrollarán las siguientes actividades:

TEMARIO/ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	MATERIAL
<ul style="list-style-type: none"> - Apertura y saludo institucional - Actividades de motivación y recojo de saberes previos - Desarrollo del temario 	Dinámicas grupales y lluvia de ideas	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector multimedia - Diapositivas - Papelotes, plumones
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación de los equipos de trabajo. 	Diálogo reflexivo e intercambio de experiencias.	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector multimedia - Diapositivas - Papelotes, plumones
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinación de los roles, estilos de personalidad, el papel de las emociones y la comunicación 	Compromisos y toma de decisiones	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación de los equipos de alto rendimiento. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinación de las características del liderazgo y la constitución de los equipos de alto rendimiento en el sector educativo 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinación y generación de confianza y compromiso 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de las herramientas de desarrollo de equipos de alto rendimiento. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de una cultura organizacional y generación de un clima de confianza. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de las estrategias para promover un clima de trabajo favorable en situaciones de cambio y crisis. 		
Actividades de cierre	Exposiciones y conclusiones	

Juliaca, octubre del 2022.

.....
Mario, CANAZA APAZA
Responsable del Taller



APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA 71015 SAN JUAN BOSCO DE LA CIUDAD DE JULIACA 2022

PLAN DE MEJORA

TALLER No 03

EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

DREP : PUNO
UGEL : SAN ROMAN
IE : CEBA SAN JUAN BOSCO – INICIAL INTERMEDIO – JULIACA
RESPONSABLE : Mario Canaza Apaza
FECHA : 15 de Setiembre del 2022
DURACION : 03 Horas – Modalidad presencial

II. OBJETIVO Y ACTIVIDADES A DESARROLLARSE

OBJETIVO: OE3. Aplicar estrategias de plan de mejora a través de talleres de sensibilización, acciones formativas y procesos de monitoreo para mejorar el clima organizacional en los actores principales de la Institución de Educación Básica Alternativa San Juan Bosco de la ciudad de Juliaca 2022.



ACTIVIDADES A DESARROLLARSE:

Se desarrollarán las siguientes actividades:

TEMARIO/ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	MATERIAL
<ul style="list-style-type: none">- Apertura y saludo institucional- Actividades de motivación y recojo de saberes previos- Desarrollo del temario	Dinámicas grupales y lluvia de ideas	<ul style="list-style-type: none">- Proyector multimedia- Diapositivas- Papelotes, plumones
<ul style="list-style-type: none">✓ Formulación y la implementan el plan de mejora de la práctica de liderazgo y clima organizacional.	Diálogo reflexivo e intercambio de experiencias. Compromisos y toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none">- Proyector multimedia- Diapositivas- Papelotes, plumones
Actividades de cierre	Exposiciones y conclusiones	

Juliaca, octubre del 2022.

.....
Mario, CANAZA APAZA
Responsable del Taller



APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA 71015 SAN JUAN BOSCO DE LA CIUDAD DE JULIACA 2022

PLAN DE MEJORA

TALLER No 04

ESTRATEGIAS DE MEJORA

III. DATOS INFORMATIVOS:

DREP : PUNO
UGEL : SAN ROMAN
IE : CEBA SAN JUAN BOSCO – INICIAL INTERMEDIO – JULIACA
RESPONSABLE : Mario Canaza Apaza
FECHA : 06 de octubre del 2022
DURACION : 03 Horas – Modalidad presencial

IV. OBJETIVO Y ACTIVIDADES A DESARROLLARSE

OBJETIVO: OE3. Aplicar estrategias de plan de mejora a través de talleres de sensibilización, acciones formativas y procesos de monitoreo para mejorar el clima organizacional en los actores principales de la Institución de Educación Básica Alternativa San Juan Bosco de la ciudad de Juliaca 2022.

ACTIVIDADES A DESARROLLARSE:



Se desarrollarán las siguientes actividades:

TEMARIO/ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	MATERIAL
<ul style="list-style-type: none"> - Apertura y saludo institucional - Actividades de motivación y recojo de saberes previos - Desarrollo del temario 	<p>Dinámicas grupales y lluvia de ideas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector multimedia - Diapositivas - Papelotes, plumones
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de las estrategias de mejora y en la acción Informativa, talleres formativos, distribución de kit de materiales y acción de monitoreo. 	<p>Diálogo reflexivo e intercambio de experiencias.</p> <p>Compromisos y toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector multimedia - Diapositivas - Papelotes, plumones

Juliaca, octubre del 2022

.....
 Mario, CANAZA APAZA
 Responsable del Taller



APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA 71015 SAN JUAN BOSCO DE LA CIUDAD DE JULIACA 2022

PLAN DE MEJORA

TALLER No 05

REFLEXIÓN DE LOS RESULTADOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

DREP : PUNO
UGEL : SAN ROMAN
IE : CEBA SAN JUAN BOSCO – INICIAL INTERMEDIO – JULIACA
RESPONSABLE : Mario Canaza Apaza
FECHA : 27 de octubre del 2022
DURACION : 03 Horas – Modalidad presencial

II. OBJETIVO Y ACTIVIDADES A DESARROLLARSE

OBJETIVO: OE3. Aplicar estrategias de plan de mejora a través de talleres de sensibilización, acciones formativas y procesos de monitoreo para mejorar el clima organizacional en los actores principales de la Institución de Educación Básica Alternativa San Juan Bosco de la ciudad de Juliaca 2022.



ACTIVIDADES A DESARROLLARSE:

Se desarrollarán las siguientes actividades:

TEMARIO/ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	MATERIAL
<ul style="list-style-type: none">- Apertura y saludo institucional- Actividades de motivación y recojo de saberes previos- Desarrollo del temario	Dinámicas grupales y lluvia de ideas	<ul style="list-style-type: none">- Proyector multimedia- Diapositivas- Papelotes, plumones
<ul style="list-style-type: none">✓ Identificación de las estrategias de mejora y en la acción Informativa, talleres formativos, distribución de kit de materiales y acción de monitoreo.	Diálogo reflexivo e intercambio de experiencias. Compromisos y toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none">- Proyector multimedia- Diapositivas- Papelotes, plumones

Juliaca, octubre del 2022

.....
Mario, CANAZA APAZA
Responsable del Taller



3.2. RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS

- La aplicación del plan de mejora ha generado cambios sustanciales en la actitud de liderazgo del directivo para dirigir y guiar a todos los miembros de la comunidad educativa, promoviendo participación activa y comprometida de cada uno de los docentes, padres de familia y estudiantes, ha redundado en el desarrollo profesional de los docentes y consecuentemente en la mejora de su práctica pedagógica en el aula.
- Al haberse aplicado el plan de mejora se ha evidenciado la mejora el desarrollo de las habilidades de liderazgo transformacional de los docentes, dicho taller ha empoderado, desarrollando las competencias profesionales que consecuentemente ha mejorado su práctica docente, cambiando las formas de aplicación de los estilos de liderazgo en la gestión escolar, como consecuencia existen evidencias de dicha acción.
- En la organización de la entidad educativa existe mejoras sustanciales especialmente en cada uno de sus miembros, se evidenció que la mayoría de los docentes, el directivo fundamentalmente ha mejorado en su cultura organizacional, es decir se muestra determinas actitudes de identidad y mayor compromiso con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales,
- Ha mejorado el clima institucional a partir de la implementación de diversas estrategias que se han desarrollado, existe mayor involucramiento de los docentes en diversas acciones o actividades institucionales, además se muestra mayor satisfacción en cada uno de los docentes, personal administrativo, padres de familia y los estudiantes de la institución.
- En cada uno de los miembros y actores principales en la entidad educativa más compromiso en cumplir con las metas y los hitos de la gestión escolar, es decir



después de los talleres que se ha desarrollado, se muestra mayor liderazgo del Director que fortalece mayor organización, se ha generado un clima institucional adecuado, dichas actitudes ha impactado impacto en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y/o participantes del Centro de Educación Básica Alternativa San Juan Bosco de la Ciudad de Juliaca.

- Finalmente se efectuó la reflexión pertinente referente a los resultados obtenidos que ha permitido mejorar las habilidades de liderazgo y el clima organizacional en el ambiente educativo de dicha entidad, generando participación activa de los todos los integrantes.



CONCLUSIONES

PRIMERA. - Se logró mejorar las actitudes y habilidades de liderazgo en gestión educativa en los directivos y docentes como principales actores educativos, para ello se han desarrollado el plan de mejora, que permitió desarrollar estilos de liderazgo exitoso, articulado a la mejora de aprendizajes de los estudiantes y/o participantes.

SEGUNDA. - Se logró mejorar la cultura y clima organizacional, y formación de equipos de alto rendimiento, de generación de confianza y compromiso en los actores educativos, en todos los procesos de planificación, organización y evaluación en todas las actividades que se desarrollan a nivel institucional.

TERCERA. - Como resultado de la aplicación de estrategias de mejora, a través de talleres de sensibilización y acciones formativos, y procesos de monitoreo, se mejoró el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el Centro de Educación Básica Alternativa 71015 San Juan Bosco –Ciclo Intermedio San Juan Bosco de la ciudad de Juliaca 2022.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. - Se recomienda a los directivos incorporar en los diversos instrumentos de gestión educativa los planes de mejora que están referidas al desarrollo del liderazgo, y cultura organizacional a fin de lograr los compromisos de gestión escolar y las metas que determinan en dichos planes y proyectos con fines de impulsar el desarrollo institucional.

SEGUNDA. -Se recomienda a los docentes desarrollar dichas competencias de liderazgo con la finalidad de guiar, orientar y formar a los educandos con el ejemplo, influir en ellos actitudes de liderazgo, pensamiento crítico y toma de decisiones pertinentes, participar en todos los eventos de capacitación y actualización sobre estrategias de acción informativa, formativa y de desarrollo de las actitudes de liderazgo y generar un clima organizacional adecuado que inspire confianza y seguridad en un ambiente saludable.

TERCERA. - Se recomienda seguir desarrollando talleres de fortalecimiento de las competencias de liderazgo, a fin de buscar cambios sustanciales en las actitudes de todos los integrantes de la institución, además de fortalecer en forma permanente las competencias profesionales y mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Álvarez, M. (2002) Liderazgo educativo para directivos, Universidad Ricardo Palma. Lima.

Arredondo Trapero, F. G., & Maldonado de Lozada, V. (2010). Diferencias entre la relación de la integridad y los estilos de liderazgo según el modelo de Bernard Bass. estudios gerenciales, 26(114), 59-75. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232010000100004.

Bernal, J. (2000) Liderar el cambio: El liderazgo transformacional. En Anuario de Pedagogía. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza.

Bernard M. Bass (1985), Leadership and performarce beyond expectations, Free Press, 1985.

Burns, James M. (1978), Leaders y Harper i Row, New York.

Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. 593 Digital Publisher CEIT, 6(1), 132-149. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457>

Caligiore, I. & Díaz, J.A. (2013). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia, 8(24): 644-658. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>

Cueva Garamendi, C. (2021) Cultura organizacional, desempeño docente y calidad de servicio educativo en la Universidad Alas Peruanas, (tesis) presentada a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado. Lima Perú.



<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5859/Carmen%20Maria%20CUEVA%20GARAMENDI.pdf?sequence=4>

Chachipanta-Beltrán, J., León Santillán, E., & Prieto. López, Y., (2022). La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa "11 de octubre", 7(1-1), 303-316. https://doi.org/10.33386/59_3dp.2022.1-1.1034.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos humanos. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá.

Delgado Torres, Nora A. y Delgado Torres, Dolores (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. Revista Interamericana de Bibliotecología, 26 (2),75-88.[fecha de Consulta 21 de Junio de 2022]. ISSN: 0120-0976. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179018081005>

Díaz, Hernán (2012) Cómo construir una escuela saludable y segura. Editada por la Confederación española de asociaciones de padres y madres de alumnos. España.

Franco, I., & Alvarado, J. (2021). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. 593 Digital Publisher CEIT, 6(1), 74-84. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/418/603.

Fernández, M. Cristina y Quintero, Nelson (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. Revista Venezolana de Gerencia, 22 (77),56-74. [fecha de Consulta 16 de Junio de 2022]. ISSN: 1315-9984. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>

Fielden, J. (1998). «La formación del personal de la Educación Superior: una misión permanente». Paris: UNESCO



Flores, R. (1998). «Percepciones que tienen los profesionales de la educación»; ver <http://educacion.upa.cl/decano/percepcion.html> (enero de 2007).

García-García, M. (2020) Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. Polo del conocimiento, Pol. Con. (Edición núm. 43) Vol. 5, No 03 Marzo 2020, pp. 850-864 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v5i3.1387.<file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/Dialnet-LiderazgoCarismaticoYSuInfluenciaEnLaSatisfaccionL-7398410.pdf>

Gutiérrez, M. (2003) Liderazgo transformacional en el docente universitario. Universidad de Panamá. Volumen N° 1.

Hernández y otros (2006) Metodología de la Investigación. Ed. Mc Graw Hill. México.

Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Obtenido de: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Orlandini, A. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres. Año 2017. (Tesis para optar el Grado de Magister). Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11828/Orlandini_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palomino-Esteban, H. (2020) Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco – 2017. Gaceta científica, Vol. 6 (1), enero - marzo de 2020, Huánuco - Perú <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien>

Ramos M., D. (2012) El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20CI>



[ima%20Organizacional.pdf;jsessionid=DAAA8C3E0D06BE00F42FED996FA28CB0.jvm1?sequence=1](https://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38748/ima%20Organizacional.pdf;jsessionid=DAAA8C3E0D06BE00F42FED996FA28CB0.jvm1?sequence=1)

[Rodríguez. D. \(1999\). Diagnóstico organizacional. Sexta edición, México: Editorial Alfa Omega.](#)

https://homepage.cem.itesm.mx/alesando/index_archivos/MetodoDisMejoraDeProcesos/DiagnostOrganiz-Cap1.pdf

[Rozo-Sánchez, A; Flórez-Garay, A. Gutiérrez-Suárez, C \(2019\) Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. Aibi revista de investigación, administración e ingeniería. Volumen 7, Número 2 de 2019 Pág 62-67. https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1669/1859](#)

Siliceo, A.; Casares, David y González, José (2000). Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Hacia una organización competitiva. México: McGraw Hill. Primera edición.

Torres Pacheco, Edward, & Zegarra Ugarte, Soledad Jackeline. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comunicación*, 6(2), 5-14. Recuperado en 21 de junio de 2022, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es.

Quiñones Chumacero, S. (2019) Cultura Organizacional y desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas, tesis presentada, Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. Lima Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38748/Qui%c3%b1ones_CSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS

FOTOS









ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 07/03/25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARIO CANAZA APAZA

Dirección: JR. MAMA OCLLO 1248 URB. SANTA ROSA ETAPA I MZ. G LT. 30

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02428716

Teléfono: 983040259 email: mario0000772020@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA

Título o Grado Académico a optar: SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Asesor: _____

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: APLICACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA 71015 SAN JUAN BOSCO DE LA CIUDAD DE JULIACA 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): APLICACION DEL LIDERAZGO, CLIMA TRANSFORMACIONAL, COMPETENCIAS PROFESIONALES.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – SEG21

Firma de Autor



huella digital

07 MAYO DEL 2025

Fecha