



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



**TRABAJO ACADÉMICO**  
**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y**  
**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN**  
**EDUCATIVA SECUNDARIA CABANILLAS**  
**JULIACA 2023**

PRESENTADO POR:

**PERCY HERNAN QUISPE ARAPA**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN ADMINISTRACION Y GESTION  
DE LA EDUCACIÓN

JULIACA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**  
**TRABAJO ACADÉMICO**  
**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y**  
**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN**  
**EDUCATIVA SECUNDARIA CABANILLAS**  
**JULIACA 2023**

**PRESENTADO POR:**  
**PERCY HERNAN QUISPE ARAPA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**  
**PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LA**  
**EDUCACIÓN**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE**

  
: \_\_\_\_\_  
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**PRIMER MIEMBRO**

  
: \_\_\_\_\_  
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

**SEGUNDO MIEMBRO**

  
: \_\_\_\_\_  
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - SEG24**



# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 071 - 2024-SEP-EPG/UANCV

Juliaca, 09 de abril del 2024

**VISTO:**

El Expediente N° 2024-001961, de la Egresado (a) **QUISPE ARAPA PERCY HERNAN**, con DNI N° 02146486 y Código N° 211D01013, del Programa de Segunda Especialidad Profesional en **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**, 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 **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN** 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) **QUISPE ARAPA PERCY HERNAN**, con DNI N° 02146486 y Código N° 211D01013, del Programa de Segunda Especialidad Profesional en **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**, 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:

<b>Presidente</b>	:	<b>Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI</b>
<b>Primer Miembro</b>	:	<b>Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA</b>
<b>Segundo Miembro</b>	:	<b>Dr. RICHARD CONDORI CRUZ</b>

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

<b>Fecha</b>	:	<b>Jueves, 11 de abril del 2024</b>
<b>Hora</b>	:	<b>03:00 p.m.</b>
<b>Lugar</b>	:	<b>Aula N° 309 - EPG - UANCV – JULIACA</b>

**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  
DIRECCIÓN  
JULIACA, PERÚ  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (a)



## LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CABANILLAS JULIACA 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="http://repositorio.ucp.edu.pe">repositorio.ucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	2%
5	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
6	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
7	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%



## Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CABANILLAS JULIACA 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	PERCY HERNAN QUISPE ARAPA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02146486
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-9566-1893">https://orcid.org/0000-0002-9566-1893</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	No aplica
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	No aplica
URL de ORCID	No aplica
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	Dr. RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442917 ✓
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2566-3735">https://orcid.org/0000-0003-2566-3735</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - SEG24
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> Institución Educativa Secundaria Cabanillas Juliaca -15.641983277470898, -70.3475296536736</p> <p><b>País:</b> Perú <b>Departamento:</b> Puno <b>Provincia:</b> San Román <b>Distrito:</b> Cabanillas</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/dj4vvon6t3iRJqyH7">https://maps.app.goo.gl/dj4vvon6t3iRJqyH7</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 - 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	Ciencias de la educación <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a> Educación general (incluye capacitación, pedagogía) <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
Mg. Segundo Ortiz Consaya  
DIRECTOR  
INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Percy Hernan Quispe Arapa, identificado con DNI

Nro. 02146486 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA CABANILLAS JULIACA 2023"

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 12 de Julio del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



## **DEDICATORIA**

A mi esposa Silvia mis hijos Henry y Deysi por haber sido la fortaleza para lograr mi objetivo anhelado y ser las personas que me motivaron para desarrollar mi trabajo.



## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres que se encuentran a lado del señor y desde allí me han iluminado y de manera especial a mi esposa, mis hijos, quienes son la razón de seguir superando en mi formación profesional, así mismo quienes me brindaron su apoyo moral y afectivo.



## ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS .....	ii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	3
ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO ACADÉMICO .....	3
1.1. Título .....	3
1.2. Descripción del problema.....	3
1.3. Justificación del trabajo académico .....	4
CAPÍTULO II .....	6
OBJETIVOS .....	6
2.1. Objetivo general.....	6
2.2. Objetivos específicos .....	6
CAPÍTULO III .....	7
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	7
3.1. MARCO TEÓRICO .....	7
3.2. MARCO REFERENCIAL .....	12
3.3. MARCO CONCEPTUAL .....	17
3.3.1. Liderazgo .....	17
3.3.2. El liderazgo transformacional.....	18
CAPÍTULO IV .....	23
PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y RESULTADO .....	23
4.1. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES .....	23
4.2. NOMBRE DEL PROYECTO.....	244
4.3. RESULTADOS .....	26
CONCLUSIONES.....	28



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Planificación de actividades ..... 21



## INTRODUCCIÓN

La oferta educativa hasta la actualidad ha tenido un crecimiento enorme donde los padres de familia requieren cada vez más en tener una educación de calidad para sus hijos, motivo por el cual las instituciones educativas tanto públicas y privadas han visto por conveniente mejorar sus servicios, primordialmente en el desempeño docente mediante un líder inspirador, motivador, y atractivo. El líder transformacional refleja confianza y seguridad, más que todo la satisfacción en los integrantes de la organización y a través de ello configurar un clima institucional sólido donde los agentes educativos participen de manera responsable y estén plenamente comprometidos e identificados con las acciones institucionales.

En el presente trabajo académico se plantea como objetivo general de estudio en determinar la relación del liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cabanillas Juliaca 2023 se ha tomado en cuenta un marco metodológico de tipo descriptivo correlacional, considerando los elementos de población y muestra a 54 docentes y administrativos de la institución, asimismo; también se tuvo como objetivos específicos: Establecer la relación entre la influencia idealizada del director y el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cabanillas Juliaca 2023. Establecer la relación entre la estimulación intelectual del director y el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cabanillas Juliaca 2023. Establecer la relación entre la consideración individualizada del director y el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cabanillas Juliaca 2023. Establecer la relación entre la motivación inspiradora del director y el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cabanillas Juliaca 2023.

En el presente trabajo académico se ha estructurado en lo siguiente: En el capítulo



primero se desarrolló los aspectos generales del trabajo académico; en el segundo capítulo se desarrolló los objetivos, en el capítulo tercero la fundamentación teórica, y en el cuarto y último capítulo se presentan la planificación, ejecución y resultados. Luego se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas; así como también se adicionan los anexos respectivos.

**Resumen palabras claves:** Liderazgo transformacional, Clima organizacional, Clima institucional.



## CAPÍTULO I

### ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO ACADÉMICO

#### 1.1. Título

Liderazgo transformacional del director y clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cabanillas Juliaca 2023

#### 1.2. Descripción del problema

La educación, es parte de la realidad social que tiene un vínculo con todos los elementos de la misma, teniendo en ello una enorme influencia según el contexto educativo real. Esta connotación social hace que no sea un proceso divorciado de la realidad organizacional.

En la actualidad el liderazgo transformacional es uno de los tipos que realmente tiene influencia en el clima organizacional, ya que de él dependerá una mejor gestión de liderazgo en la comunidad educativa y sobre todo dar una mejor respuesta al desafío de tener una educación de calidad.

Liderar una institución educativa tiene como resultado factores, tanto extrínsecos como intrínsecos, el nivel académico de los estudiantes, la cooperación entre docentes, clima institucional, el cumplimiento del aspecto técnico pedagógico, la participación de los padres de familia, la asignación de recursos para obras de



desarrollo institucional, entre otros; los cuales dependen del nivel de liderazgo transformacional del director para mantener un clima favorable con los agentes educativos en una institución educativa.

El liderazgo transformacional es uno de los tipos que está orientado primordialmente hacia el logro de objetivos comunes. Actualmente en la institución educativa donde laboro se observa una organización inadecuada teniendo el poco compromiso institucional con los integrantes de la comunidad educativa a consecuencia de ello se presenta dificultades en el normal desarrollo de las actividades administrativas, pedagógicas e institucionales, por ello emplear el liderazgo transformacional será un tipo que reoriente un compromiso del personal que será esencial para conllevar un clima institucional favorable y adecuado donde la gestión escolar sea efectivo en el proceso educativo.

El trabajo cooperativo de los docentes en el contexto educativo, constituye un compromiso valioso para mejorar el desempeño docente, más aún en el proceso de formación de los estudiantes; pero en muchos de ellos existe inercia por participar en las acciones educativas, administrativas e institucionales que demanda desde años atrás.

### **1.3. Justificación del trabajo académico**

El trabajo de investigación permitirá orientar y ejercer un liderazgo más coherente, y este de acuerdo a las necesidades de mejorar el contexto organizacional plenamente adecuado. Los cambios tienen una gran importancia en la actualidad ya que se tiene una gran demanda en la comunidad educativa tener una mejor organización de acuerdo a las circunstancias actuales, asimismo; las instituciones de nivel secundario se ha tenido cambios en el aspecto de dirección, planificación,



organización, ejecución y control en el sistema educativo ya que permitirá tomar las mejores decisiones con un liderazgo del director.

Las organizaciones educativas en la actualidad han adoptado por realizar trabajos netamente en equipo, por ello es fundamental que el contexto organizacional esté plenamente sólido para el logro de metas comunes a nivel de institución, a su vez; es prioritario realizar una reflexión y análisis permanente de logros y dificultades encontradas, ya que se perfila en liderar de manera transformacional a todo el personal completo de la institución educativa para estar comprometido en la ejecución de las acciones administrativas, pedagógicas e institucionales de manera cooperativa.

Es primordial en este contexto que, a partir de esta investigación, se pueda consolidar una dirección desde un paradigma transformacional para desarrollar la gestión escolar significativo, por ello, considero que los resultados obtenidos de la investigación estarán dispuestos para mejorar los trabajos posteriores teniendo en cuenta una cultura organizacional pertinente.

El presente trabajo académico se justifica en su realización, permitiendo mejorar el contexto organizacional en el aspecto pedagógico, administrativo e institucional plenamente comprometido entre todos los integrantes de la comunidad educativa, se ha tomado en cuenta diversas estrategias por los directivos para emplear un liderazgo transformacional, orientado hacia una visión de futuro con metas y objetivos previstos en los instrumentos de gestión.

Finalmente, consideramos que beneficiara a todos los integrantes de la comunidad educativa, donde permitió conocer la realidad educativa de nuestra institución educativa tomando en cuenta diferentes estrategias para mejorar y consolidar el contexto organizacional pertinente.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Mejorar el liderazgo transformacional de los directivos en el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cabanillas Juliaca 2023.

#### 2.2. Objetivos específicos

- Promover las cualidades de la influencia idealizada del director para mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cabanillas Juliaca 2023.
- Emplear formas de estimulación intelectual del director para mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cabanillas Juliaca 2023.
- Emplear estrategias de consideración individualizada del director para mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cabanillas Juliaca 2023.
- Emplear estrategias de motivación inspiradora del director para mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cabanillas Juliaca 2023.



## CAPÍTULO III

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

#### 3.1. MARCO TEÓRICO

Liderar es una cualidad innata que diferencia a las personas, donde la actitud del líder es efectuar acciones gerenciales, es decir sus cualidades carismáticas influyen en otras a su vez a determinada metas comunes se distingue de los demás en forma de ser y actuar, su práctica inspira cierta motivación para integrarse en equipos, con el compromiso de lograr metas priorizadas en la gestión escolar.

Según el concepto de los investigadores, es importante que un líder inspire un entusiasmo para emprender iniciativas y proyectos para transformar la realidad, es primordial conocer la realidad a través de un diagnóstico permanente y prospectivo, que dicho conocimiento nos lleva a tomar decisiones pertinentes, a mayor conocimiento de la realidad es mejor el aprendizaje cuyas metas sean inspiradores y motivadoras en común.

Según Salcedo (2018) menciona que el liderazgo transformacional se encuentra enmarcado en emociones, valores y visiones, es decir, cuando los trabajadores sienten a ser aceptados antes de mostrar sus reacciones. El objetivo del líder transformacional es cuando promueve la participación activa en los planes institucionales, reconociendo el desenvolvimiento eficiente dentro de un clima



adecuado. Asimismo; también los trabajadores tengan plena confianza en su desempeño. Salcedo (2018) menciona también que el líder transformador es transaccional. Esto implica que en ocasiones la relación de ser jefe y colaborador no es simétrica, quiere decir; transaccional para el jefe es cuando se tiene limitaciones para cumplir su trabajo y ser transformacional para el colaborador es orientar, explicar con entusiasmo su labor a desarrollar.

Según Landolfi (2016), indica que el liderazgo transformacional, es poner en práctica las actividades y estrategias que fueron planificadas por el líder con la única finalidad de lograr objetivos y resultados, con la participación del colectivo de integrantes de una organización.

A partir del enfoque liderazgo transformacional en educación, el paradigma sobre liderazgo transformacional fue probado con bastante éxito desde distintos contextos organizacionales y culturas diversas (Bass B.M. y Avolio, 2006). El autor sostiene que los principios de un liderazgo efectivo son efectivamente de acuerdo a cómo se desarrollan en el entorno organizacional, asimismo; el líder tiene un impacto positivo dentro de las organizaciones por lo que los trabajadores muestran un desarrollo alto en sus acciones laborales. En este contexto el líder tiene que reunir todas las cualidades básicas para cambiar las organizaciones educativas para ello menciona los siguientes:

- Visionario. El líder no se contenta con lo que hay, es una persona optimista, creativa, busca resultados, su visión es a mediano y largo plazo, anticipa los problemas y detecta dificultades para dar solución inmediata.
- Es una persona de acción. El líder no está satisfecho con soñar, quiere resultados positivos, logra objetivos y metas planteadas que encaminaran para el éxito de su gestión.



- Contagia entusiasmo. Logra que su equipo de trabajadores esté plenamente motivados y entusiasmados para lograr sus metas, ya que esta cualidad genera contagio para tener un buen desenvolvimiento laboral en el contexto organizacional.
- Comunicador. El dialogo es primordial que permite mostrar la visión institucional entre todos los integrantes de la organización y lograr metas comunes.
- Exigente. El nivel de excelencia es cuando se logra metas difíciles, ello implica tener un elevado nivel de exigencia. El líder es la persona quien logra primeramente acciones difíciles consigo mismo desde sus diversas dimensiones institucionales.
- Carismático. El líder cuando muestra sus cualidades carismáticas genera una atracción a las personas, por lo que, los seguidores tienen la confianza y seguridad en el desarrollo de su labor.

**La influencia idealizada** para otros autores es referida al carisma de la persona. Bass (2006) sostiene que esta dimensión es muy importante en la formación del líder, más que todo en el ámbito educativo. Se tiene una demanda de profesionales con las cualidades de líder carismático, para Bass menciona que es determinante para un buen liderazgo transformacional las cualidades de carisma netamente en la práctica, es decir que los docentes tienen que contribuir siempre a partir de las indicaciones de la parte jerárquica, ya que el líder establece políticas para reorientar las acciones negativas y mejorar de sus actividades.

**La motivación inspiracional**, según López et al. (2017) menciona que los líderes de una organización muestran cualidades positivas de perseverancia, donde los trabajadores sientan cierta admiración de que un liderazgo de un director es plenamente cooperativo, más que todo un orientador permanente y así el trabajador sienta el compromiso real para lograr las metas esperadas por los líderes, "cuando la visión de una organización es compartida entre los integrantes del entorno



educativo de manera entusiasmada" ello genera una verdadera motivación a nivel de equipo.

**La estimulación intelectual,** Según Charbonneau et al. (2001) indica que el líder promueve a su personal desde diversas formas de estimular por el desenvolvimiento eficiente, con ello también se orienta hacia el desarrollo de la organización, es decir; promover la creatividad, la innovación en los integrantes de la organización. Esta dimensión accede al personal brindar el mejor entendimiento para lograr aprendizajes y metas planteadas por uno mismo.

**La consideración individualizada.** López et al. (2017) es cuando los trabajadores son atendidos en cuanto a las dificultades que se les presente de manera personalizada, por lo que también sean valorados como integrantes de una organización, por ello la comunicación es un aspecto prioritario para mantener una interacción permanente en el trabajo colegiado a nivel de institución, asimismo, realizar también el reconocimiento por la labor desempeñada a su vez dar las recomendaciones necesarias según sea el caso. "cada individuo es único," es decir; que dentro de una organización el trabajador está orientado a desarrollar y mejorar todas sus habilidades con el único compromiso de obtener los resultados previstos a nivel de institución.

### **Clima organizacional.**

Chiavenato (2007) adiciona que son elementos de vital importancia en las empresas y facilita los procesos de la organización, gestión, innovación y cambio, el clima organizacional es un espacio donde los trabajadores intercambian para desarrollar situaciones ambientales propias.

Clima organizacional según Zulueta Cadenillas, (2015) cuando los trabajadores interactúan de manera pertinente en el desarrollo del bienestar de su organización.



La tarea de un líder es tener un ambiente donde los trabajadores se sientan libres y a su vez comprometidos con las metas y objetivos institucionales, todo ello es posible cuando se tiene una buena comunicación, respeto y la participación del entorno en beneficio de la organización.

Alves (2000) indica que el clima laboral de una organización es cuando los trabajadores perciben los resultados objetivos reales, asimismo; la existencia una comunicación fluida, tener un sentimiento de pertenencia, mantener un respeto mutuo, con una atmósfera amigable, motivación colectiva y aceptación, tener estas cualidades implica tener un clima organizacional positivo lo cual, el trabajo laboral será eficiente.

### **Dimensiones.**

#### **Comunicación.**

Reto Huaranga, (2018) indica que cuando los interlocutores reciben mensajes de manera recíproca, ya que es un elemento primordial para la convivencia, asimismo; también es vital para la socialización en la organización. Asimismo; también señala que mediante la comunicación se transmite la información y significados de una persona a otra. Son formas de relacionarse expresando sus ideas, hechos, pensamientos y valores.

#### **Motivación**

Según (Reto Huaranga, 2018) menciona que esta dimensión e una de los más primordiales y determinantes para mantener un ambiente exitoso, ya que depende de ello el logro de los objetivos organizacionales, motivar a los trabajadores conlleva a mejorar sus resultados. Es pertinente mencionar que la motivación no es un rasgo personal, sino más complejo; además varía según el nivel de personalidad conductual de las personas en contextos distintos. (López Delgado, 2017, p. 46)



## **Participación**

Pérez Huamán, (2012) indica promover el nivel de participación que tienen los profesores, padres de familia y estudiantes en los objetivos y metas institucionales, asimismo; desarrollar los trabajos colegidos con el fin de buscar mejorías en los quehaceres organizacionales.

## **Confianza.**

Según Meza Arquinigo, (2019) señala que la confianza es signo de seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de las personas del entorno, además, permite compartir las diferentes necesidades de los trabajadores con objetivos y metas compartidas, para lograr ello consolidar una gran confianza recíproca de todos los miembros de la organización.

## **3.2. MARCO REFERENCIAL.**

Según las teorías de liderazgo transformacional menciona que el aspecto emocional es primordial en cada uno de los trabajadores de una organización a su vez; generar confianza y seguridad motiva y satisface tener el compromiso real en el desenvolvimiento de sus funciones pedagógicas en el entorno laboral.

Un líder representa una organización y se encuentra comprometido en asumir grandes retos de cambiar actitudes y sentimientos en su contexto laboral, asimismo; es tomar el liderazgo en las distintas dimensiones promoviendo iniciativas que comprometan en el desenvolvimiento del personal a cargo, enfrentando las necesidades y expectativas, los desafíos de las innovaciones tecnologías actuales.



Alfaro (2018) "Liderazgo transformacional para mejorar el trabajo en equipo en Instituciones Educativas". En Trujillo, su objetivo esencial fue comprobar las mejoras en lo que corresponde al desempeño grupal durante el taller de liderazgo. El tipo de estudio es experimental, con diseño cuasi-experimental, se ha aplicado una encuesta y cuestionario permitido por juicio de expertos, llegando a una conclusión que el taller ha contribuido significativamente teniendo un resultado de 0.898 como coeficiente de "Cronbach" es decir los trabajos realizados en la institución de la ciudad de Trujillo, nos indica que tubo efectividad los trabajos en equipo de los involucrados.

Chacchi (2019) "El Liderazgo transformacional en las directoras de los diversos centros educativos en Perú", ejecutado en Ayacucho, cuyo objetivo es determinar cómo representaba la variable en las instituciones.

La aplicación de la metodología es de tipo aplicada nivel descriptivo, se ha empleado el método descriptivo con diseño descriptivo simple, obteniendo una muestra de 20 docentes, como instrumento se ha elaborado una encuesta y cuestionario validado por expertos. En conclusión, en este trabajo se determinó que la influencia idealizada como primera dimensión obtuvo un resultado de 39.12%, luego la "consideración individualizada" tuvo el 20.88%, la "motivación inspiracional" tuvo el 20.69% y la "estimulación intelectual" con 19.31%. Por consiguiente, la autoevaluación es una de las cualidades que busca una transformación en la calidad de servicio educativo.

Bueno y Orozco (2019), según su estudio Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira, su objetivo es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal



administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira, teniendo un estudio de tipo descriptivo - correlacional, diseño transversal, se aplicó como instrumento la encuesta a una cantidad 385 funcionarios según estos resultados, se llega a la siguiente conclusión: que las variables de clima organizacional tienen relación directa con la variable de liderazgo transformacional en el personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. En consecuencia; existe una correlación significativa ( $\rho=0.798$ ) entre la primera con la segunda variable teniendo un coeficiente de correlación de Pearson.

Aguirre y Carrillo (2018) "Motivación y Desempeño laboral en una UGEL en Yarowilca." Cuyo objetivo es la relación entre la motivación y desempeño laboral. La investigación es de tipo-diseño descriptivo correlacional no experimental, se ha desarrollado a una a un total de 20 colaboradores, aplicando una encuestas y cuestionarios que fueron validados por los expertos. Concluyendo; que la motivación es un factor que influye para tener un desempeño alto. Además; se tiene una correlación positiva alta de 0.810 (Rho de Spearman).

Rozo-Sánchez, A; Flórez-Garay, A. Gutiérrez-Suárez, C (2019), indican que mediante el liderazgo se permite elevar el desempeño del directivo, por lo que es pertinente desarrollar una cultura organizacional de acuerdo a las demandas del contexto, en consecuencia; la persona quien motiva, toma la iniciativa en los equipos de trabajo para lograr metas programadas en las distintas dimensiones, permite generar un clima organizacional adecuado, teniendo un compromiso de identidad e involucramiento de todos los agentes educativos con la única finalidad de lograr metas.



Según Franco y Alvarado (2021), señala que el director de una institución debe generar confianza y seguridad en su personal que labora, es decir; dentro de los valores y responsabilidades se desarrolle las actividades pedagógicas planificadas con la única finalidad de obtener grandes cambio y retos, ya que el líder en una organización asume un rol preponderante de dirigir y conducir un contexto educativa comprometido para el logro de metas planteadas en común.

Tananta (2022), según su tesis "El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020", ha planteado como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, cuyo estudio de investigación es de tipo aplicada no experimental, diseño descriptivo correlacional, se desarrolló con una muestra no probabilística de 142 usuarios. Los resultados a la que se ha llegado en este estudio fue que el 72.5% del personal indicaron que el liderazgo transformacional es muy alto y el 83.8% precisaron que la gestión administrativa es muy alto, finalmente, se concluye indicando que si existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020, según el valor del Rho de Spearman igual a 0.435, indica una correlación positiva baja y un Sig. (bilateral) igual a 0,000 (menor que) 0,05 evidenciando que la prueba SI fue significativa.

Según Roca (2019) en su investigación "Liderazgo transformacional y clima organizacional en la gestión del talento humano", para lograr el grado académico de Maestro en Gestión en Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de posgrado, Lima.



Cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de tres centros de educación de la ciudad de Lima en el año 2018, aplicando un estudio de tipo correlacional, de diseño transversal, y con un enfoque cuantitativo; tomando en cuenta una muestra de 120 docentes de tres instituciones, aplicando un instrumento según la escala de las variables. La hipótesis se menciona que existe relación significativa entre las dos variables. Obteniendo los siguientes datos que el 26.7% con un nivel alto de liderazgo transformacional, el 40.8% un nivel medio, y el 32.5% un nivel bajo; en cuanto al clima se obtuvo que el 25.8% consideró que si existe un clima positivo, el 43.4% un clima medio, y el 30.8% que existió un clima negativo. Los resultados son un coeficiente de 0.41 y un nivel de significancia inferior a 0.05. Llegando a la conclusión que si existió una relación directa moderada y significativa entre las dos variables de estudio.

Retuerto Castro (2018) según su investigación: El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino–Lima, 2017. Cuyo objetivo general es determinar la relación que existe del liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino–Lima, a la conclusión que llegó es que tiene una relación positiva considerable ( $Rho=0,865$ ) con una significancia ( $p \text{ valor}=0.000$  menor que 0.05) con el clima organizacional. Es decir, mayor es el liderazgo transformacional es mucho mejor el clima organizacional.

Bass Bernard (2002) menciona que el liderazgo transformacional como “Las cualidades de ciertos equipos directivos en muchas veces hacen de sus docentes los líderes de sus actividades educativas”. Es decir; que los

docentes son un ente fundamental en la formación integral de los estudiantes que según sus habilidades profesionales logran el nivel de calidad educativa en una organización.

### 3.3. MARCO CONCEPTUAL

#### 3.3.1. Liderazgo

Es una cualidad innata que se diferencia de las personas, además; como actitud constituye un conjunto de habilidades adquiridas para orientar acciones gerenciales para dirigir un colectivo de trabajadores, el carisma es un factor importante que influye en las personas, con el fin de obtener metas comunes, por ello; el líder se diferencia en la forma de ser y actuar, donde su acción inspira mayor motivación para integrar al equipo y lograr los compromisos de gestión escolar. El papel fundamental de un líder es inspirar entusiasmo en los demás y así emprender diversos proyectos que transformen el contexto, además, es importante conocer la realidad mediante un diagnóstico real y prospectivo, generando motivación para el cumplimiento de las metas con el esfuerzo de todos.

Ministerio de Educación 2019, citado por Chachipanta-Beltrán, J., León Santillán, E., & Prieto. López, Y., (2022). Mencionan que el problema principal que afecta la gestión escolar es conocimiento parcial de la realidad educativa, tanto internas como externas que dificultan el desarrollo de una organización.

Rozo-Sánchez, et al. ( 2019) menciona que la dirección es la capacidad de realizar una gestión mediante los conocimientos adquiridos con la única decisión de lograr los objetivos previstos; mientras que el liderazgo es motivar, inspirar confianza de manera consensuada para lograr metas institucionales.

Según Franco y Alvarado (2021), nos indica que el cargo de director está

orientado a generar confianza y seguridad, es decir; que el control del personal ya no es necesario sino es buscar grandes cambios y retos en el marco de los valores para tomar decisiones firmes. En ese contexto podemos indicar que el liderazgo es una acción fundamental para realizar cambios y orientar al desarrollo de una organización educativa tomando en cuenta los equipos de trabajo comprometidos con el bienestar social.

### 3.3.2. El liderazgo transformacional

Según Fernández, M. Cristina y Quintero, Nelson (2017). No mencionan que el liderazgo transformacional es uno de los tipos que busca la unidad y solidez en equipos de trabajo para lograr objetivos y metas en común.

Burns (1978) menciona que el liderazgo es una acción de transformar y reflexionar a las personas de una organización educativas, de modo que se reorienta el sistema organizacional, el desarrollo personal y profesional, para tener las expectativas y aspiraciones de los trabajadores.

Fernández y Quintero (2017). Señalan que durante el proceso del liderazgo se muestran diferentes aspectos que dificultan el esfuerzo de los trabajadores, por ello es fundamental analizarlo sobre todo del Liderazgo Transformacional, asimismo; se menciona que líder transformacional se diferencia por tener y características muy diversas, muestra conocimientos de gestión pedagógica, es capaz de promover las buenas acciones del personal aun teniendo dificultades por delante. Liderar de manera transformacional implica guiar, tomar iniciativa en diversas dimensiones con trabajos en colegiado hasta lograr sus metas planificadas.

Finalmente, el liderazgo transformacional busca motivar en su personal a lograr metas y resultados para el bienestar organizacional del contexto



educativo; realizando actividades creativamente donde el desarrollo de las acciones pedagógicas sea valorado a fin de esperar mayor satisfacción del servicio.

Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2021). Menciona que líder transformacional se diferencia por tener y características muy diversas, muestra conocimientos de gestión pedagógica, es capaz de promover las buenas acciones del personal aun teniendo dificultades por delante. Liderar de manera transformacional implica guiar, tomar iniciativa en las diversas dimensiones y desarrollar trabajos en colegiado desde su práctica hasta lograr sus metas planificadas.

### **Influencia idealizada - Carisma.**

García, M. (2020) las cualidades carismáticas es una relación de vínculo social, además; la actitud personal del líder influye en el entorno educativo promoviendo un pensamiento innovador, es decir; el liderazgo causa mayor compromiso, adhesión e identidad con la organización.

### **Consideración individual**

Es cuando el líder transformacional propicia en su personal el desarrollo de competencias laborales y profesionales en sus seguidores, ya que una comunicación permanente conlleva a desarrollar las actividades planificadas con mayor responsabilidad y compromiso, siempre con una visión de obtener resultados positivos.

Según, Lerma (2007) indica el líder transformacional tiene todas las facultades del don de escucha a las necesidades individuales de los trabajadores, donde motiva a desenvolverse positivamente con el compromiso activo en el quehacer institucional, asimismo; también velar su crecimiento profesional.



Por consiguiente; con la transformación se logra atender y escuchar las necesidades del personal, los apoya, tiene confianza con la responsabilidad dentro y fuera de la organización en el marco de una buena comunicación adecuada.

### **Motivación inspiradora.**

García M. (2020) nos menciona que el líder muestra confianza y seguridad como elementos principales, asimismo; tiene toda la capacidad respectiva para poder guiar, orientar la realización de actividades en equipo desarrollando con perseverancia y alcanzar los resultados.

Según Bass & Avolio (2006), indica que el líder transformacional muestra una característica de motivar en sus trabajadores el compromiso de obtener objetivos comunes propuestos. Por ello este tipo de liderazgo es plenamente aplicable en el desarrollo de una gestión escolar en el marco de las facultades y responsabilidades del personal de una institución.

El líder transformacional es un tipo de liderazgo que despierta el interés y el deseo de lograr resultados planteados en el marco de una autoevaluación con la única intención de que cada uno del personal sea consciente de sus errores, para luego mejorar y optimizar su trabajo.

### **Estimulación intelectual.**

Según García-García, M. (2020) nos indica que el liderazgo es el fortalecimiento las competencias profesionales, propicia el desarrollo de estrategias para solucionar distintos conflictos que se les presenten en el quehacer diario. Asimismo; genera eficacia laboral con tendencia de crecimiento.



Según Leithwood Mascall, & Strauss (2009) líder transformacional es cuando sus participantes se sientan involucrados con las mejores ideas para solucionar diferentes problemas, frente a ello teniendo una identificación plena con la organización educativa.

**Clima.** “Es la percepción que tienen las personas y realizan una realidad objetiva” (Reto Huaranga, 2018).

**Comunicación.** “Es realizar la transferencia de información o de significado de una persona a otra” (Chiavenato, 2007)

**Confianza.** “Es la seguridad que una persona tiene de otra persona por lo que se debe considerar como una cualidad de los seres humanos” (López Delgado, (2017).

**Consideración Individual.** Es cuando el líder satisface las necesidades e intereses individuales de cada trabajador, es decir, actuando como maestro o mentor (Aguilar Gómez, 2019).

**Clima Institucional.** Es el ambiente que se genera al interior de una institución educativa en el marco de las vivencias diarias, tomando en cuenta las actitudes, creencias, valores y motivaciones del personal (Reto Huaranga, 2018).

**Influencia Idealizada.** Es cuando el líder transformacional obtiene el mérito ganado por sus actitudes positivas para dirigir una organización (Álvarez, 2010). Liderazgo Transformacional, es tener la capacidad de influir en los demás, con el esfuerzo y compromiso de los demás para lograr metas y objetivos propuestos, respondiendo a los cambios institucionales (Zerpa & Ramírez, 2013).



**Motivación.** Es cuando los objetivos organizacionales se logran con mayor esfuerzo satisfaciendo las distintas necesidades del entorno institucional. (Reto Huaranga, 2018).

**Participación.** Es cuando la comunidad educativa muestra su plena participación permanente en las distintas acciones institucionales con único propósito de lograr resultados positivos. (Reto Huaranga, 2018).

## CAPÍTULO IV

### PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y RESULTADO

#### 4.1. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES

Tabla 1

ACCIONES	HORAS	MESES		
		JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE
Realizar una coordinación con directivos y docentes de la organización educativa para desarrollar actividades que mejoren el liderazgo transformacional del director.	08	X		
Recopilación de la información mediante instrumentos planificados.		X		
Socialización del marco normativo.	08		X	
Mostrar los resultados obtenidos del trabajo desarrollado.	08			X

Nota. Elaboración propia



## 4.2. NOMBRE DEL PROYECTO

### PROYECTO DE CAPACITACIÓN

PLAN DE MEJORA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CABANILLAS JULIACA 2023

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. UGEL: San Román
- 1.2. IES: Cabanillas
- 1.3. Lugar: Cabanillas
- 1.4. Responsable: Percy Hernan Quispe Arapa
- 1.5. Fecha: Julio - setiembre

#### II. FUNDAMENTACIÓN

El Plan tiene el único objetivo de mejorar el liderazgo del director para tener un clima adecuado con el personal de la institución educativa, es decir; ser los protagonistas para el desarrollo del servicio educativo con una formación integral de nuestros estudiantes en el desarrollo personal, social y cognitivo, por ello liderar una organización forman parte del ser el ejemplo y guías que inspiran confianza y seguridad para tener un clima organizacional adecuado.

El clima organizacional es uno de los aspectos fundamentales para la realización de diversas actividades para el logro de diversas metas y objetivos previstos a nivel de institución, se debe inspirar la confianza y seguridad, el estado anímico y motivacional de la comunidad educativa tiene que estar adecuado según el contexto organizacional.



### III. OBJETIVOS DEL PROYECTO

Fortalecer las competencias profesionales de los directivos y docentes para mejorar el liderazgo transformacional para obtener un clima organizacional adecuado en la Institución Educativa Secundaria Cabanillas Juliaca 2023.

### IV. METODOLOGIA

- 4.1. Realizar taller de fortalecimiento al personal directivo y docente en las fechas programadas de las 8.00am a 5.00 pm..
- 4.2. La capacitación será de manera presencial y virtual, según el temario programado.

### V. TEMARIO

N°	FECHA	CONTENIDOS	SUB TEMAS	RESPONSABLES
1	19-07-24	Liderazgo transformacional	Liderazgo en la gestión educativa	Comisión organizadora.
			Estilos de liderazgo	
			Elementos básicos del liderazgo exitoso	
			liderazgo transformacional	
2	18-08-24	Trabajos en equipo	Determinación de los equipos de trabajo.	Comisión organizadora
			Roles, situación emocional, estilos de personalidad y la comunicación.	
			Características del liderazgo transformacional	
			Constitución de los equipos de alto rendimiento.	
			Liderazgo enmarcado en compromisos.	



3	06-09-24	Cultura y clima organizacional	Desarrollo de una cultura organizacional y generación de un clima de confianza.	Comisión
4	21-09-24	Estrategia de mejora y reflexión de los resultados	Talleres formativos, distribución de materiales y acción de monitoreo. Elaborar un plan de mejora sobre liderazgo transformacional del director y clima organizacional.	Comisión

## VI. RECURSOS Y MATERIALES:

- Laptop
- Proyector
- USB
- Copias

## VII. HUMANOS:

- Personal docente
- Personal profesional capacitador

## VIII. PRESUPUESTO:

Nº	DESCRIPCIÓN	MONTO
1	Fotocopias	S/. 100.00
2	Viáticos	S/. 200.00
3	Pasajes	S/. 150.00
4	Imprevistos	S/. 150.00
	TOTAL	S/. 600.00

## IX. RESULTADOS DE LA ACTIVIDAD

- La ejecución del plan de mejora ha generado diversos cambios en el comportamiento de liderazgo del director, por consiguiente; se promovió una participación activa de los integrantes de la comunidad educativa orientado hacia una práctica pedagógica del docente óptimo.



- El fortalecimiento del liderazgo del director ha mejorado en el desenvolvimiento de la práctica pedagógica del docente en el marco de un clima adecuado.
- En cuanto a la organización educativa todo el personal reorientó su mentalidad para asumir una cultura organizacional pertinente y estar dispuesto a participar de manera activa con mayor identidad y compromiso en los objetivos y metas institucionales.
- El clima institucional ha mejorado con el desarrollo de diversas estrategias implementadas para tener un mayor involucramiento del personal en las diversas actividades institucionales.
- El resultado obtenido con esta capacitación se concluye, que las habilidades del liderazgo transformacional del director han mejorado en el clima organizacional de toda la comunidad educativa de la Institución educativa secundaria de Cabanillas.
- Finalmente, de los resultados que se han obtenido se realizó una reflexión colectiva que permitió mejorar el liderazgo transformacional del director y clima organizacional generando como punto de partida una activa participación de los agentes educativos.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Se concluye que el liderazgo transformacional de los directivos, jerárquicos mejoró positivamente en el clima organizacional del personal docente, administrativo y otros integrantes de la comunidad educativa, con el fin de obtener resultados positivos en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales durante la gestión escolar.

**SEGUNDA.** Referente a la influencia idealizada se ha mejorado en la institución educativa secundaria Cabanillas, por consiguiente; el liderazgo del director se orientó a mantener un buen trato que generó mayor participación y compromiso teniendo en cuenta sus cualidades carismáticas del director con todo el personal.

**TERCERA.** La estimulación intelectual dentro liderazgo del director también ha mejorado en el fortalecimiento de competencias, teniendo en cuenta estímulos que orienten hacia un desenvolvimiento eficiente del personal de la institución, es decir; promoviendo la creatividad, la innovación educativa mediante reuniones colegiadas para tener un mejor logro de aprendizajes y metas propuestas.



**CUARTA.** El liderazgo del director ha tomado con mayor énfasis la consideración individualizada frente a las dificultades presentadas en el personal de la institución, por ello, también mejoró enormemente en estas afectaciones mediante una comunicación fluida reconociendo la labor desempeñada que cada uno de los integrantes lo asumen con un compromiso único para mejorar los resultados a nivel de la organización educativa.

**QUINTA.** La motivación inspiradora también se ha mejorado por lo que el líder generó una motivación permanente en el personal con una perspectiva orientadora de trabajo en equipo, mostrando confianza y seguridad para desarrollar una gestión escolar eficiente, el director como líder transformacional despertó en los integrantes de la organización el interés y los deseos de lograr los resultados y metas propuesta en beneficio de la institución educativa.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Al director de la institución educativa secundaria de Cabanillas Juliaca, se recomienda ser plenamente capacitado y concientizado para aplicar un liderazgo transformacional y mantener un clima organizacional adecuado en un ambiente de trabajo destacado y agradable, asimismo; el líder debe organizar talleres para desarrollar el liderazgo en los docentes, y así fortalecer las relaciones interpersonales.

**SEGUNDA.** Según la conclusión se recomienda al director de la institución educativa secundaria de Cabanillas Juliaca, pueda hacer cambio en sus actitudes y comportamientos para lograr influir en sus colaboradores para lograr mejorar el clima de la institución educativa, finalmente beneficiara a la organización.

**TERCERA.** Al director de la institución educativa secundaria Cabanillas Juliaca se recomienda que organice permanentemente talleres, seminarios para promover y estimular el desarrollo intelectual de sus colaboradores para mejorar el clima organizacional.

**CUARTA.** Se recomienda al director de la institución educativa secundaria



Cabanillas Juliaca, en asistir a eventos y reuniones de fortalecimiento en temas de responsabilidad y liderazgo, asimismo; compartir sus experiencias con el personal de la institución con finalidad de mejorar y fortalecer el clima organizacional.

**QUINTA.** Al director de la institución educativa secundaria Cabanillas Juliaca, sea más abierto y considerado con las necesidades que tienen los docentes, es decir; una comunicación adecuada, fluida será beneficioso para que la comunidad educativa tenga la satisfacción de superar las deficiencias en beneficio personal orientados a fortalecer un clima de ambiente adecuado y pertinente en el marco de una confianza institucional.



## REFERENCIAS

- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte, 9, 123-133.
- Aguirre, H. & Carrillo, A (2018). "Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca". Obtenido de <https://bit.ly/3O7JR8f>.
- Alfaro. (2018). " Liderazgo transformacional para mejorar el trabajo en equipo en Instituciones Educativas, Trujillo 2018".
- Bass, B. y Avolio (2006). Bass, BernManual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Bernard M. Bass (1985), Leadership and performarce beyond expectations, Free Press, 1985.
- Bueno, D. M., y Orozco, L. C. (2019). Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira (Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica de Pereira). <https://repositorio.utp.edu.co/items/e790cf57-591c-41c0-9dbe-c4fa4313a2b7>
- Burns, James M. (1978), Leaders y Harper i Row, New York.



Campos, S (2022). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado, Huánuco, 2022. Obtenido de

<https://bit.ly/3FupG2T>.

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](https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1034)

3dp.2022.1- 1.1034.

Chachi, S. (2019). Liderazgo transformacional predominante en las directoras de las instituciones educativas del distrito de Huanta. Obtenido de

<https://bit.ly/3sApelS>

Charbonneau, D. B. (2001). Transformational leadership.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos, el Capital

Humano de las Organizaciones. (Octava). Mc Graw Hill.

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>

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.](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/418/603)

[com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/418/603](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/418/603).

Hernández, R., Fernandez C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la



Hernández Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México D.F.: McGRAW-HILL /

Interamericana Editores, S.A. de C.V. Investigación. Sexta edición por McGRAW HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.

[http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpedicion\\_compressed.pdf](http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpedicion_compressed.pdf)

Landolfi, H. (2016). La esencia del liderazgo: Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo. Buenos Aires: Editorial Dunken.

López, E., Hincapié, S., & Zululuaga, Y. (2017). Dimensions of transformational leadership and organizational. Obtenido de <https://bit.ly/3NBamUk>

Lerma, A. (2007). Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento. México: Thompson.

Leithwood, K., Mascal, B., & Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Toronto, Canada: Routledge Press.

MCGILL, M. E. (1992). Management practices in learning.

Meza Arquinigo, L. M. (2019). El Clima Institucional y su Relación con la Calidad de Servicio Educativo en la Institución Educativa N° 20091 San Martín de Porres – Picoy, 2018. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Pérez Huamán, Y. M. (2012). Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la Red No 1 Pachacutec – Ventanilla. [Tesis de Maestría]. Universidad San Ignacio de Loyola.



Reto Huaranga, A. G. (2018). Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017 [Tesis]. Universidad César Vallejo.

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>

Retuerto Castro, M. R. (2018). El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino–Lima, 2017. [Tesis, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/13637>

Salcedo, A. (2018). Liderazgo transformacional. qué es y cómo medirlo. (E. EDITORIAL, Ed.) Recuperado el 27 de septiembre de 2020, de ProQuest Ebbok Central:  
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/upnortesp/detail.action?docID=575846>

5

Tananta, J. M. (2022). El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020 (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali).  
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5345>

Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Puerto Rico:Editorial Ideas Propias.



# ANEXOS



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 12-07-2024

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Escuela Profesional o Mención, Título o Grado Académico a optar, Asesor, Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones, Trabajo de Investigación, Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional, Trabajo Académico, Título, Palabras claves, ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?, and footnotes 1 and 2.



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 - SEB24

Firma de Autor



huella digital

12 de Julio 2024

Fecha