



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

**Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa
Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura-2021**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Elda Ela Castillo Calderón

Asesor

Dr. Félix Gil Caro Soto

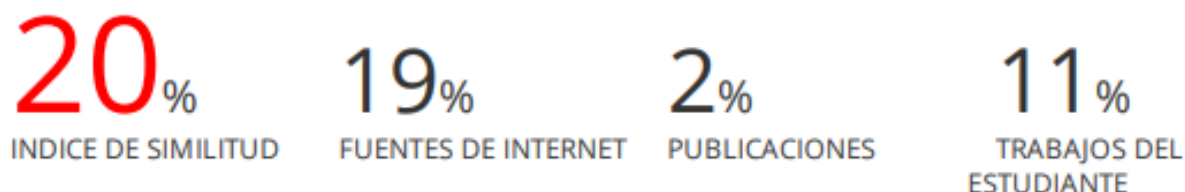
Huacho – Perú

2022


Mg. Félix G. Caro Soto
REGUC N° 03702

INFORME TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
8	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	200.48.129.167 Fuente de Internet	

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL
PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA-2021**

CASTILLO CALDERÓN ELDA ELA

TESIS PREGRADO

ASESOR: DR. CARO SOTO, FÉLIX GIL

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

HUACHO-2022

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR



Mg. Félix G. Caro Soto
REGUC N° 03702

.....
DR. FELIX GIL CARO SOTO


ASESOR



U.N. JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
DRA. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NÚÑEZ
DOCENTE

.....
DRA. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NÚÑEZ

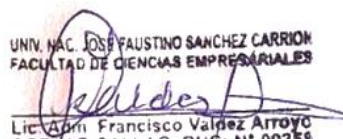
PRESIDENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
Dr. Miguel Ángel Luna Neyra
PROFESOR PRINCIPAL

.....
DR. MIGUEL ÁNGEL LUNA NEYRA

SECRETARIO



UNIV. NAC. JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Lic. Am. Francisco Valdez Arroyo
CORLAO CALLAO RUC: N° 09358

.....
MG. FRANCISCO VALDEZ ARROYO

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por ser guiar siempre mi camino.

A mi familia por ser mi fortaleza en mi vida, por su apoyo y comprensión.

La autora.

AGRADECIMIENTO

*Agradecer a todas aquellas personas, profesores y amigos,
testigos de mi desarrollo profesional.*

La autora.

ÍNDICE GENERAL

Resumen	10
Abstrac	11
Introducción	12

TÍTULO PRIMERO: ASPECTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	15
1.2. Formulación del Problema	17
1.2.1. Problema General.....	17
1.2.2. Problemas Específicos	17
1.3. Objetivos de la Investigación	17
1.3.1. Objetivo General	17
1.3.2. Objetivos Específicos.....	17
1.4. Justificación.....	18
1.5 Delimitaciones.....	18
1.6 Viabilidad	19

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	20
2.2. Bases Teóricas - Científicas.....	22
2.3 Bases Filosóficas.....	30
2.4 Términos básicos	30
2.5 Formulación de la Hipótesis	31
2.5.1 Hipótesis General.....	31
2.5.2 Hipótesis Específica.....	31
2.6 Operacionalización de las Variables	32

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño Metodológico.....	33
3.1.1 Tipo de Investigación	33
3.1.2 Enfoque.....	33
3.2 Población y Muestra.....	34
3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	35
3.3.1. Técnicas a emplear	35
3.3.2. Descripción de los Instrumentos	35

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	36
3.4.1 Procesamiento manual	36
3.4.2. Validez	36
3.4.3 Procesamiento electrónico	37
3.4.4 Técnicas estadísticas	37
3.5 Matriz de consistencia.....	37

TÍTULO SEGUNDO: ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO IV: LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados y discusión de los instrumentos de investigación	39
4.1.1 Análisis estadísticos de la variable independiente.....	39
4.1.2 Análisis estadístico de la variable dependiente	45
4.1.3 Prueba de hipótesis	50
4.1.4 Discusión de los resultados	52

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1 Conclusiones.....	54
2 Recomendaciones	55

FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes Bibliográficas.....	56
Fuentes Electrónicas.....	57

ANEXO

Anexo 1	60
Anexo 2	61
Anexo 3	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable 1 Liderazgo Transformacional.....	33
Tabla 2. Variable 2: Desarrollo organizacional.....	33
Tabla 3. Población y muestra.	35
Tabla 4. Dimensión Influencia idealizada	40
Tabla 5. Dimensión Consideración individualizada.....	42
Tabla 6. Dimensión Estimulación Intelectual	43
Tabla 7. Dimensión Motivación Inspiracional	44
Tabla 8. Resumen Variable 1	45
Tabla 9. Dimensión Estructura organizacional	46
Tabla 10. Dimensión Trabajo en Equipo.....	47
Tabla 11. Dimensión Relaciones Humanas.....	48
Tabla 12. Dimensión Cultura Organizacional	49
Tabla 13. Resumen Variable 2	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión Influencia Idealizada.	41
Figura 2. Dimensión Consideración Individualizada.....	42
Figura 3. Dimensión Estimulación Intelectual.....	43
Figura 4. Dimensión Motivación Inspiracional.	44
Figura 5. Resumen Variable 1.....	45
Figura 6. Dimensión Estructura Organizacional.....	46
Figura 7. Dimensión Trabajo en Equipo.....	47
Figura 8. Dimensión Relaciones Humanas.....	48
Figura 9. Dimensión Cultura Organizacional.....	49
Figura 10. Resumen Variable 2.....	50

RESUMEN

La investigación tiene como intención evidenciar cómo índice el liderazgo transformacional en el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2021; estableciéndose como variable 1, el liderazgo transformacional y la variable 2, el desarrollo organizacional. El estudio tuvo un carácter descriptivo y un diseño no experimental. El resultado que se obtuvo, el 67.8% de los docentes encuestados reconocen el liderazgo transformacional del personal directivo, lo que influye en las dimensiones del desarrollo organizacional, como son estructura (71.1%), trabajo en equipo (63.4%), relaciones humanas (67.0%) y cultura organizacional (71.7%). Se concluye en la dependencia de las variables y por lo tanto se acepta la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: Cultura organizacional, desarrollo organizacional, liderazgo, liderazgo transformacional, trabajo en equipo, relaciones humanas.

ABSTRACT

The research intends to show how it indexes transformational leadership in organizational development at the Coronel Pedro Portillo Silva Educational Institution, Huaura - 2021; establishing as variable 1, transformational leadership and variable 2, organizational development. The study had a descriptive character and a non-experimental design. The result that was obtained, 67.8% of the teachers surveyed recognize the transformational leadership of the managerial staff, which influences the dimensions of organizational development, such as structure (71.1%), teamwork (63.4%), human relations (67.0%) and organizational culture (71.7%). It is concluded in the dependence of the variables and therefore the research hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational culture, organizational development, leadership, transformational leadership, teamwork, human relations.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas que conforman el sistema educativo a nivel nacional, en los diferentes niveles y modalidades, tanto estatales y particulares, tienen la función esencial de garantizar la calidad de la educación en cada uno de sus rubros, de allí la importancia de realizar un estudio y análisis constante sobre la conducción y gestión, siendo uno de los aspectos resaltantes, el liderazgo, pues su impacto en la mejora de la calidad del sector es bastante positivo, siempre y cuando su dirección sea la más pertinente.

El liderazgo transformacional es un aspecto muy importante para el desarrollo de la organización, pues se presenta como una herramienta que impulsa el trabajo pedagógico, desarrollando la misión y visión de la entidad, aprobado por sus integrantes e integrándolo al quehacer diario institucional.

Nuestra investigación se centra en el liderazgo transformacional del director, pues es la forma cómo guía a los docentes para la acción educativa, enfatizando las relaciones interpersonales evidenciadas por el clima institucional, la motivación y facilitando los recursos adecuados, fomentando el valor de su labor pedagógica, además del total conocimiento de los procesos educativos de su gestión, lo que garantiza el éxito de la institución y la eficacia del servicio educativo.

Hemos diseñado la investigación para determinar cómo incide el liderazgo transformacional del director en los docentes de la entidad educativa haurina, es así que, el contenido se ordena de acuerdo al estudio de la problemática y puntos teóricos que amparen el tema; con un estudio descriptivo para adquirir una indagación objetiva relacionada al problema, considerando el material bibliográfico pertinente, con la finalidad de respaldar el estudio y desde el punto de vista de la problemática planteada, la investigación se encuadró en definiciones que conllevaron al estudio respectivo.

Hemos organizado la investigación en los siguientes capítulos:

Capítulo I. Donde planteamos y formulamos la situación problemática, objetivos, justificación, así como la delimitación y viabilidad del problema.

Capítulo II. Es el marco teórico, que está conformado por los antecedentes, las bases científicas y filosóficas, la terminología básica y las hipótesis de la investigación.

Capítulo III. La metodología, en donde se detalla el diseño, tipo y enfoque de la investigación, así como la población y muestra, la operacionalización de las variables, las técnicas e instrumentos de la investigación.

Capítulo IV. Es el análisis e interpretación de los resultados obtenidos tras la investigación realizada en la entidad en estudio.

Capítulo V. Que contiene las conclusiones y las recomendaciones.

Fuentes bibliográficas. Son las fuentes de información bibliográficas y electrónicas analizadas en la investigación.

Anexos. Son los instrumentos y la matriz de consistencia de la investigación.

La autora

TÍTULO PRIMERO

ASPECTOS TEÓRICOS DE LA

INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En las últimas décadas, los constantes cambios a nivel mundial vienen afectando el sistema educativo, demandando un servicio acorde a la sociedad actual, a pesar de, la pandemia del Covid 19, se ha sumado a estos desafíos, cambiando todo el panorama educativo en todos los países, de un sistema educativo presencial se pasó a una atención virtual, lo que trajo consigo una difícil realidad, gran parte de las familias no se encontraban preparadas al igual que las organizaciones educativas, respecto a las competencias digitales como los equipos tecnológicos. Es así que, Coaquira (2015), señala:

Los requerimientos de la sociedad actual, a causado que las organizaciones educativas realicen sus mejores esfuerzos para optimizar la atención que brindan, dirigiendo su trabajo a liderazgos que conlleven a manejar la institución en todos los aspectos. (p. 1)

Muchos países latinos, vienen adoptando diversas estrategias de acuerdo a los recursos con los que cuentan, mencionamos a Chile y México que fueron los primeros en transmitir programas educativos, otros países como el nuestro, usan además plataformas educativas, direccionan las capacitaciones docentes a las competencias tecnológicas y realizan un trabajo de coordinación con las familiares para asegurar el acompañamiento de sus hijos; todas estas estrategias funcionarán bajo una dirección con un buen liderazgo. Sobre el tema De Zubiría mencionado por Gallo (2021) “la pandemia ha impulsado cambios educativos, muy a pesar del alto costo emocional por el aislamiento. En la pospandemia, se conseguirá una educación más articulada con la vida, más pertinente, contextualizada y trascendental” (párr. 15)

Situación que demanda docentes más competentes, con las capacidades de formar ciudadanos más justos y democráticos, con una preparación sostenible acorde a una sociedad cambiante y sustentado en valores; lo que será resultado de una buena dirección y organización. Situación que es un desafío para las instituciones educativas, para las direcciones, docentes y en sí para toda la comunidad educativa, para ello es imprescindible el trabajo en equipo, una buena comunicación y gestión, de modo tal, que se pueden solucionar los problemas con el aporte de todos los involucrados y se proponga una propuesta innovadora para manejar los requerimientos actuales de la sociedad. En otras palabras, se requiere directivos capaces de liderar y dirigir un proceso de gestión acorde a la situación actual. Alfonso (2001) señala que: “quien dirige una organización educativa, tiene que ser líder educativo, para alcanzar resultados positivos” (p. 13)

Según la UNESCO mencionado por Valencia (2017), “muchos directivos no cuentan con la capacidad de liderazgo y organización; de allí la necesidad de atender esta debilidad para transformar en forma efectiva el sistema educativo” (p. 16), asimismo, la UNESCO (2016) indica que “el liderazgo directivo es un tema que va tomando real importancia en el mundo y que incide definitivamente en todo el proceso de aprendizaje” (párr.07)

A nivel nacional, son los directores, quienes conducen las instituciones educativas, de quienes se espera capacidad de liderazgo y gestión, además de liderar el trabajo en equipo con la comunidad educativa y hacer gestiones en instituciones aliadas en favor de su entidad, para garantizar un ambiente oportuno para el desarrollo de las actividades educativas en beneficio de los estudiantes. No obstante, muchas instituciones educativas públicas no han tenido el éxito esperado, es decir, a los problemas administrativos y de gestión, la pandemia les sumó problemas de tipo tecnológico; todo ello, a pesar de las normas actuales y los documentos de gestión emitidos por el Ministerio de Educación.

En ese contexto, se viene presentando un preocupante índice de fracaso y deserción escolar, sumado a los bajos resultados académicos y las dificultades tecnológicas en general, la falta de compromiso e interés de las familias por la insatisfacción del servicio que brindan.

La entidad educativa en estudio, no es ajena a la problemática mencionada, es decir, según la información obtenida se viene presentando un índice de deserción escolar y presentan problemas de organización, de allí la importancia de hacer un trabajo relacionada al liderazgo

y organización de la entidad, de tal forma que se avizoren los puntos débiles de la gestión y se puedan realizar los aportes necesarios para la mejor conducción de la misma.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general:

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021?

1.2.2 Problemas específicos:

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la estructura organizacional de la institución educativa?

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con el trabajo en equipo del personal de la Institución Educativa?

¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional con las relaciones humanas en la Institución Educativa?

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la cultura organizacional en la Institución Educativa?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Comprobar la relación entre el liderazgo transformacional con el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la estructura organizacional de la institución educativa.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el trabajo en equipo del personal de la Institución Educativa.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con las relaciones humanas en la Institución Educativa.

Conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la cultura organizacional en la Institución Educativa.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Se justifica desde el aspecto teórico, práctico, metodológico y social.

Justificación teórica: Carrasco (2009), afirma que “todo resultado de investigación se podrá publicar e incorporar al conocimiento científico y valdrá para mejorar áreas del conocimiento existentes” (p.119). Es decir, se conocerán las características del liderazgo transformacional y su relación con el desarrollo organizacional, confrontándose los conocimientos teóricos existentes con los conocimientos encontrados.

Justificación práctica: En opinión de Carasco (2009) “los resultados son útiles para dar soluciones prácticas,” (p.119). Es necesario conocer los recursos que garanticen un buen trabajo pedagógico.

Justificación metodológica: Carasco (2009) señala que “la metodología, procedimientos y técnicas que se emplean en una investigación alcanzan validez y confiabilidad, para ser usados en otros estudios”. (p. 119). Es decir, las que usaremos en esta investigación, podrán ser consideradas en estudios equivalentes, pues describen la realidad educativa y sus características, logrando relacionar las variables en estudio.

Justificación social: Según Carrasco (2009), “los resultados deben beneficiar a las personas en forma individual y grupal” (p.120). Efectivamente, se trata de garantizar el desarrollo organizacional en la entidad en estudio.

1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Bibliográfica, pues no se ubicó bibliografía actualizada sobre el tema en la universidad y en la ciudad.

Espacial, a desarrollarse en ambientes familiares y virtuales con los docentes de la entidad en estudio.

Poblacional. Se considera a los docentes de la entidad educativa de Huaura.

Temporal. El tiempo que hemos considerado para la realización del proyecto es desde octubre 2021 a mayo 2022.

1.6 VIABILIDAD DEL ESTUDIO

Para el desarrollo de la investigación, se cuenta con los recursos humanos, materiales y económicos que garantizan su ejecución. A la par con el aporte de los aspectos teóricos y práctico.

Viabilidad teórica: Permite establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la entidad.

Viabilidad práctica: Para establecer pautas para el trabajo pedagógico del personal de la entidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ESTUDIOS PREVIOS A NIVEL INTERNACIONAL

Alcaide (2017) presentó su investigación *Liderazgo Instruccional y transformacional en los procesos de mejora en establecimientos educacionales en Santiago de Chile* en la Pontificia Universidad Católica de Chile, con la finalidad de “describir y comprender, las prácticas de influencia de directores escolares que promueven procesos de mejora al interior de sus colegios” (p. 12); desarrollado con una metodología mixta, la investigación se abordó mediante un diseño de triangulación concurrente, teniendo como resultado que, se percibe el desarrollo del liderazgo integrado, siendo entendido como un fenómeno integrado unifactorial, difícil de separar y contrastar en la experiencia práctica y testimonio de líderes escolares, centrándose en los focos de mejora vinculados a mejorar el aprendizaje, el fomento del desarrollo profesional docente, el monitoreo y evaluación de desempeño docente, agentes educativos comprometidos con el cambio y trabajo conjunto, y la consideración por satisfacer los intereses y necesidades específicas de los estudiantes” (p. 216 – 218)

Pallares y Rodríguez (2017) en su investigación: *Liderazgo transformacional: estrategia para mejorar la práctica docente en el aula*, presentada en la Universidad de la Costa CUC, con la finalidad de “percibir las mejoras de las prácticas de aula de los docentes en la I.E.D. Loma del Bálsamo a partir de acciones propias del Liderazgo Transformacional” (p. 7) desarrollada con un enfoque cualitativo y un diseño de Investigación Acción, concluyendo que, se motivó a los docentes para participar, contribuir y a transformar la cultura escolar, así como aumentar su capacidad individual y colectiva para resolver situaciones problema. También, optimizaron sus habilidades comunicativas y el carisma, generando un mejor ambiente laboral, enriquecieron el proceso evaluativo, dándole un mejor uso a los recursos

didácticos y aplicando estrategias pedagógicas, mucho más diversas y enriquecedoras para los escolares. (p. 137)

Cavagnaro y Carvajal (2021) desarrollaron el estudio *El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil*, con el objetivo de “proponer un plan estratégico alternativo con basamento teórico sobre el ejercicio del liderazgo transformacional en la gestión educativa” (p. 134), una investigación positivista descriptivo con un enfoque mixto y un diseño exploratorio y no experimental; llegaron a concluir que “es necesario la formación y desarrollo de habilidades sobre estrategias para el trabajo en equipo, liderando una gestión de planificación, organización, dirección y control, además de promover la participación activa y creativa dentro y fuera del aula, con la finalidad de motivar e integrar al personal docente” (p. 147)

2.1.2 ESTUDIOS PREVIOS A NIVEL NACIONAL

Peña (2017) en su investigación titulada *El nivel de desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) N°01- Distrito El Porvenir-Trujillo-2017*, presentada en la Universidad César Vallejo, con un investigación de corte transversal, con el objetivo de “evidenciar el nivel de desarrollo organizacional en la entidad en estudio” (p. 20), se concluyó que, el nivel de desarrollo organizacional de la entidad es medio, pues, tienen un buen porcentaje de cumplimiento de metas y esto se debe al cumplimiento de funciones de los trabajadores, se observa un nivel medio en la delegación de la autoridad y en el aprendizaje organizacional, asimismo, un nivel medio se demuestra en la cultura organizacional y el trabajo en equipo. (p. 43)

Torres (2020) presentó el estudio *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02* en la Pontificia Universidad Católica del Perú, con el objetivo de “conocer las posiciones de los docentes sobre el liderazgo transformacional de su director”.(p. 34), con un enfoque cuantitativo y para recoger la información se utilizó la técnica de la encuesta; concluyendo que “este tipo de liderazgo es importante para lograr en los docentes sus mejores aportes y que puedan interactuar en su contexto. Asimismo, considera elementos como la tolerancia y la motivación inspiracional; la influencia idealizada y la estimulación intelectual, además de la comunicación. (pp. 50. – 51)

Aguilar (2021) desarrolló el estudio *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019* en la Universidad Privada Antenor Orrego, con el objetivo de “determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la entidad educativa” (p. 13); investigación no experimental y un diseño correlacional, concluyendo en la relación directa entre las variables, en grado moderado la dimensión motivación inspiracional y la estimulación intelectual, en grado bajo la influencia idealizada y la consideración individualizada. (p. 48)

2.2 BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de liderazgo

Chiavenato (1993) manifiesta que es “la capacidad de incidir en otras personas y contextos explícitos, fundado en una comunicación oportuna para alcanzar objetivos y cumplir metas” (p. 47)

Álvarez (2010) sostiene que el liderazgo “hace referencia a las habilidades y destrezas de un sujeto para guiar a un grupo para orientar, estimular, motivar, moldear comportamientos, etc., interactuando y relacionándose con estas personas” (p. 69)

Por otro lado, Cámere (2013) afirma que “es equivalente a cambio o innovación, es emprender, actuar, etc. Un sujeto es líder tanto en el aspecto empresarial y el político; efectuando funciones para lograr metas, como parte del éxito de una organización. (p. 94)

Lussier y Achua (2015) afirma que: “este liderazgo se enfoca en la articulación de los problemas en el sistema actual y una visión decisiva de lo que podría ser la organización nueva para los partidarios” (p. 328).

Fishman (2017) sostiene que “es un liderazgo que se centra en conseguir la movilización de terceros hacia una causa, encaminado a lograr los seguidores, a elevar su nivel de necesidades y moralidad” (p. 9).

El liderazgo transformacional está encaminado en guiar a un grupo de personas dentro de una empresa, de tal manera que, un líder transformador se interesa por las necesidades del grupo de colaboradores y siendo parte del desarrollo de sus capacidades y habilidades para lograr una mejor relación.

Definición de liderazgo transformacional

Hoy en día, ese tipo de liderazgo está visto como el liderazgo del futuro; con el fin de lograr un efectivo cambio en las entidades educativas; es la persona que aprende, que cambia y se adecua firmemente a la mejora continua de sus procesos, es decir, es capaz de transformar la gestión de la organización. Surge en el campo empresarial, luego es llevado al campo educativo con la finalidad de mejorar la calidad de la educación.

Algunas definiciones:

Gorrocotegui (1997) señala “permite la redefinición de los miembros de la escuela, la renovación de sus responsabilidades y la reestructuración de las metas a lograr; es decir, aspira lograr de forma eficaz los cambios para reformar de la escuela” (p. 49).

Asimismo, Jiménez (2014) citado por Monteza (2017) afirma que “busca motivar, dirigir a los docentes más allá de sus propias pretensiones; orientándolos hacia el logro de un propósito común” (p. 33)

Valdiviezo (2019) “son el eje básico de la entidad, pues orientan, estimulan y guían al personal docente para obtener buenos resultados” (p. 13)

En otras palabras, el liderazgo transformacional, es aquel que está enfocado a la innovación de las escuelas, la práctica pedagógica y por consiguiente la mejora de los aprendizajes para los escolares. Este líder, logra empoderar a su personal docente, admitiendo que confíen en sus habilidades, con una constante motivación y una conveniente capacitación.

Dimensiones del liderazgo transformacional

Influencia idealizada

Es lo que atrae del líder, quien logra que sus seguidores lo admiren y deseen ser como él, pues lo respetan y confían en él, debido a su comportamiento ético y moral y ejerce el poder cuando la ocasión lo merece.

Mendoza y Ortiz (2006) señalan que: “estos líderes son magnánimos y respetados como personas morales, dignos de confianza e integridad. Son capaces de ponerse al frente de los problemas y celebran el éxito con su personal” (p. 121).

Según lo anteriormente mencionado, esta dimensión es el nivel más alto del liderazgo transformacional; conlleva a la mejora de las personas a nivel personal y profesional, guiados por el respeto y admiración que le tienen; además son incluidos en la elaboración de los

documentos de gestión por ello se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos.

Consideración individualizada

Estos líderes atienden las necesidades de sus seguidores, en este caso a los docentes en forma personal, los apoya firmemente.

Mendoza y Ortiz (2006) señalan que: “se toma en cuenta el cuidado, la empatía y las oportunidades para el personal, además de la escucha activa” (p. 121).

Es decir, el director tiene la capacidad de atender a su personal en forma individualizada, apoyándolos según sus necesidades particulares y profesionales.

Estímulo intelectual

El director como líder transformacional, anima en su personal, a esforzarse, prepararse continuamente, innovarse y ser creativo en su quehacer pedagógico. Esta dimensión se refiere a la preparación inquebrantable de los docentes, lo que les permitirá desarrollarse profesionalmente e ir acorde con los avances de la ciencia y la tecnología.

Es el director quien se prepara en forma continua, lo que le garantiza la autoridad para acompañar y monitorear a su personal en su ambiente laboral, permitiéndole estimularlos intelectualmente y reflexionar acerca de la labor pedagógica que realiza.

Sobre el tema, Mendoza y Ortiz (2006) sostienen que “esta dimensión le permite al líder empoderar a otros para vencer sus dificultades y desarrollar sus capacidades” (p.121).

Motivación inspiracional

Se refiere al afecto que el director líder infunde en sus colaboradores, quien los motiva en su compromiso, dándoles un significado a su trabajo con una comunicación asertiva, y comprometiéndolos con los objetivos de la institución.

Mendoza y Ortiz (2006) se centran que “el líder es capaz de motivar a su personal para alcanzar sus metas personales y profesionales, los induce al cambio y los alienta a superar sus metas” (p.121).

Esta motivación es un elemento fundamental en el compromiso docente, en la mejora de su quehacer pedagógico y el cumplimiento de sus objetivos.

Teorías relacionadas al liderazgo transformacional.

Según Bass (1999)

Bass (1999) sostiene que: “se hace referencia a aquel líder mueve el partidario más allá de sus intereses propios inmediatos a través de su carisma, inspiración, estímulo intelectual, o la consideración individualizada” (pp.10-11).

Además, Bass (1999) afirma que: “el liderazgo transformacional realza los deseos de logro y autodesarrollo de sus partidarios, mientras que a la vez causan los grupales u organización” (p.142)

Según de Burns (1981)

Este modelo resulta ser contrario al liderazgo transaccional, concibiendo esto como más rutinario y diario. Se logran excelentes resultados en base a la motivación sobre las cuales operan los discípulos, es decir este liderazgo busca cambiar al sujeto desde un aspecto que van desde la motivación hasta el compromiso.

Sobre este tema, Burns (1981) sostiene que: “mientras se aumenta la confianza de sus partidarios progresivamente los mueven los intereses para la existencia hacia interés de crecimiento grupal” (p. 42). Estos líderes, poseen buen carisma, por ello son fuente de inspiración de sus partidarios. Este autor, también afirma que son personas con conocimientos innovadores que van a influir para el grupo y la organización, aumentando la confianza de los partidarios.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Según estudios de Segredo y otros (2017) “surge a partir de 1962 como un conglomerado de ideas relacionadas al hombre, su organización y su ambiente, encaminado a atenuar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades” (p. 89)

Definición de desarrollo

Para Kart (2006) citado por Sánchez (2009) el desarrollo

involucra acción y efecto, es decir, aumentar, acrecentar, perfeccionar las acciones que ejecuta un sujeto o empresa”. Desde el aspecto administrativo, es la ejecución de estrategias para las acciones planeadas, que conlleva al exacto conocimiento de las fortalezas, debilidades de la entidad y a la conveniencia de las oportunidad. (p. 244).

Martínez (2012), sostiene que “el desarrollo procura el avance, crecimiento y cambio de algo, con un explícito proceso y fin, en donde interactúan elementos importantes como el espacio, tiempo y el cuerpo físico o abstracto del elemento a desarrollar” (p. 25).

Según Sánchez y otros (2017)

el desarrollo organizacional se ha establecido como el instrumento perfecto para la gestión del cambio en busca de una mejor eficiencia organizacional, condición indefectible en la actualidad, diferenciado por la intensa competencia a nivel nacional e internacional. Se precisa como el comportamiento dentro de la organización destinadas a aumentar su eficacia. (p. 89)

Los mismos autores, sostienen que el desarrollo organizacional nace por requerimiento de un ambiente cambiante y del conocimiento causado por el avance de las ciencias, siendo necesario procesos más flexibles y con una mejor capacidad de respuestas.

Definición de organización

Por otro lado, King y Wright (2007) citado por Sánchez (2009) definen que la organización es:

Es la manera de disponer regularmente desde el aspecto administrativo, son las relaciones de las acciones de todos los sujetos integrantes de una entidad, con la intención de alcanzar el mejor provecho de elementos materiales, técnicos y humanos, de acuerdo a los fines, metas y objetivos que la propia empresa persigue. (p. 245).

Definición de desarrollo organizacional

Beckhard (1969) señala que "una acción planeada en la organización, controlado desde el nivel más alto que aumenta la efectividad y el bienestar de la organización, por medio de mediaciones planificadas en los procesos de la organización empleando el conocimiento de las ciencias de la conducta". (p. 19).

Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011), define al desarrollo organizacional como "una respuesta al cambio, una compleja estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, en tal forma que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo". (p. 21).

Por otro lado, Reyes (s.f.) citado por Méndez (2013) sostiene que "la organización es la conformación de la relaciones entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de una institución social" (p. 10).

Estas posiciones nos sugieren la importancia de una estrategia en las organizaciones. La participación y la colaboración deben estar enfocados en los problemas, de tal manera que, dirija el conocimiento de los sujetos, para conducir resultados exitosos y así lograr un grado más alto de desarrollo organizacional como empresa

Importancia del desarrollo organizacional

Siendo el recurso humano la base una organización, pues del trabajo que realicen dependerá el éxito o el fracaso de ella. Es importante que las empresas se adapten a los cambios de la sociedad, es decir las exigencias competitivas del mercado.

Para Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011)

hoy en día la sociedad es cada vez más dinámica y competitiva, ya que día a día aumenta el conocimiento y la información, de allí que, tanto las empresas y los trabajadores deben adaptarse a estos cambios, surge entonces el desarrollo organizacional como un elemento indispensable en las empresas, pues fomenta el cumplimiento de funciones con responsabilidad y eficiencia, asimismo sostienen que es una herramienta para promover las relaciones interpersonales de los trabajadores, además, su aporte se nota en épocas difíciles, para ser más competitivas en una sociedad globalizada y los cambios necesarios. (p. 11)

El desarrollo organizacional busca que lo planeado vaya acorde a sus necesidades y requerimiento de la entidad, enfocándose en las particularidades de los grupos, en las relaciones humanas, aspectos económicos y el liderazgo.

El enfoque de desarrollo organizacional de Hernández (2011)

Este enfoque se sustenta en la teoría conductista, que fomenta el cambio y la flexibilidad de la organización, así como en la motivación. Los cambios se refieren al aumento de tamaño y la complejidad de las empresas, las nuevas tecnologías y su impacto en los trabajadores. Este enfoque fusiona la estructura de las organizaciones y la conducta de los trabajadores, en este último aspecto, se centra también en los conflictos, aporta con modelos, procedimientos y diagnóstico de situaciones y acciones. Los modelos consideran el ambiente, la organización, el grupo y el individuo.

Competencias del profesional de Desarrollo Organizacional

Según Guizar (2010) un profesional debe haber desarrollado estas competencias:

- Poseer capacidad de diagnóstico
- Tener conocimientos sobre los métodos de las ciencias de la conducta

- Ser empático en situaciones que se presentan en la empresa
- Ser capaz de establecer metas definidas
- Ser capaz para la resolución de problemas
- Ser capaz para reconocer sus fortalezas por medio de una auto evaluación periódica.

(p. 123).

Dimensiones del desarrollo organizacional

a) Estructura organizacional

Para Hernández et al. (2011) “toda empresa debidamente organizada, tiene establecidas normas para la realización de acciones relacionadas a sus objetivos” (p. 243). Por otro lado, Robbins (2005) sostiene que “esta estructura es la distribución adecuada de los puestos de una empresa, lo que implica decisiones sobre la especialización del trabajo, jerarquías, control, centralización y formalización” (p. 234).

b) Trabajo en equipo

En opinión de Hernández et al. (2011) “esta estrategia consiste en aplicar una serie de estrategias, procedimientos y métodos que usa un grupo de personas para alcanzar las metas propuestas” (p. 245)

c) Relaciones humanas

En palabras de Hernández et al (2011) “es una situación en donde están involucrados dos o más personas, es el contacto entre personas con respeto debido y compartiendo con otras personas del mismo género en una sociedad” (p. 56) Por otro lado, Robbins (2005) sostiene que “es la interacción libre de dos o más personas, que se respetan y comparten normas y tienen los mismos objetivos. (142).

d) Cultura organizacional

Para Hernández (2011) “es una organización con valores, tradiciones, políticas, creencias básicas que se manifiestan en símbolos, mitos, lenguaje y conducta, estableciendo prioridades y preferencias” (p. 142), por su lado, Robbins (2005) señala que “es el significado que le dan a las cosas y situaciones, y que comparten los trabajadores y que media el comportamiento” (p. 132)

2.3 BASES FILOSÓFICAS

Referirse al liderazgo desde el punto de vista filosófico, es remontarse a las grandes civilizaciones, que instituyeron las bases para los cambios de la sociedad actual, personajes que desplegaron su poder, creando escenarios adversos y favorables en las épocas de la edad media, moderna, posmoderna y moderna. Estrada (2007) sostiene que “el liderazgo avanza desde el quehacer de los grandes dirigentes que registraron sus gestas en algún momento de la historia” (p. 343)

De acuerdo al avance del conocimiento, la información y la tecnología, el liderazgo ha ido tomando otras características, la interacción de las ideas en los diversos contextos, como en el comercial, en donde debe usar sus conocimientos y experiencias para dirigir empresas en diversos rubros.

En relación al liderazgo transformacional, ser líder significa involucrarse en los temas de moralidad y motivación. El líder transformacional busca elevar el nivel de conciencia de sus discípulos apoyados en ideales y altos valores, como la libertad, justicia, igualdad, paz y humanidad; el carisma, orgullo, respeto y confianza, son características de este líder. También, transmite altas expectativas, conversación asertiva y sencilla, origina la racionalidad y solución de problemas.

2.4 TÉRMINOS BÁSICOS

a) **Cultura organizacional.** Hernández (2011) “es una organización con valores, tradiciones, políticas, creencias básicas que se manifiestan en símbolos, mitos, lenguaje y conducta, estableciendo prioridades y preferencias” (p. 142)

b) **Desarrollo.** Martínez (2012) “el desarrollo procura el avance, crecimiento y cambio de algo, con un explícito proceso y fin, en donde interactúan elementos importantes como el espacio, tiempo y el cuerpo físico o abstracto del elemento a desarrollar” (p. 25).

c) **Desarrollo organizacional.** Méndez (2013) “la organización es la conformación de la relaciones entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de una institución social” (p. 10).

d) **Estructura organizacional.** Robbins (2005) sostiene que “esta estructura es la distribución adecuada de los puestos de una empresa, lo que implica decisiones sobre la especialización del trabajo, jerarquías, control, centralización y formalización” (p. 234).

e) **Liderazgo.** Fishman (2017) “es un liderazgo que se centra en conseguir la movilización de terceros hacia una causa, encaminado a lograr los seguidores, a elevar su nivel de necesidades y moralidad” (p. 9).

f) **Liderazgo transformacional.** Valdiviezo (2019) “son el eje básico de la entidad, pues orientan, estimulan y guían al personal docente para obtener buenos resultados” (p. 13)

g) **Relaciones humanas.** Robbins (2005) “es la interacción libre de dos o más personas, que se respetan y comparten normas y tienen los mismos objetivos. (142).

h) **Trabajo en equipo.** Hernández et al. (2011) “esta estrategia consiste en aplicar una serie de estrategias, procedimientos y métodos que usa un grupo de personas para alcanzar las metas propuestas” (p. 245)

2.5 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

2.5.1 Hipótesis general

El liderazgo transformacional de los directivos se relaciona en forma significativa con el desarrollo organizacional de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021

2.5.2 Hipótesis específicas

El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con la estructura organizacional de la institución educativa.

El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con el trabajo en equipo del personal de la Institución Educativa.

El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con las relaciones humanas en la Institución Educativa.

El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con la cultura organizacional en la Institución Educativa.

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES E INDICADORES

Tabla 1. Variable 1 Liderazgo Transformacional

DIMENSIONES	NIVELES	ITEM
Influencia idealizada	Demuestra valores Demuestra autoridad	1 - 8
Consideración individualizada	Se dedica a sus trabajadores Brinda apoyo.	9 – 12
Estimulación intelectual	Siempre brinda soluciones. Sus aportes son valiosos.	13 – 16
Motivación inspiracional.	Contagia su optimismo. Es motivador Brinda confianza.	17 - 20

Tabla 2. Variable 2: Desarrollo organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Estructura organizacional	Cumplimiento de funciones Coordinaciones entre áreas. Respeto jerarquía. Conocimiento del organigrama	1 - 10
Trabajo en equipo	Buen clima Respeto a las ideas	11 - 20
Relaciones humanas	Comunicación clara. Confianza Armonía	21 - 28
Cultura organizacional	Valores. Tolerancia a los errores. Respeto al reglamento	29 - 35

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO

El estudio tiene un diseño No Experimental pues, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “son estudios en donde no hay manipulación deliberada de las variables, observando los hechos en su contexto natural y después se analizan” (p. 152)

3.1.1 Tipo de la Investigación

El estudio es descriptivo, puesto que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “permite detallar propiedades y características significativas de cualquier fenómeno que se analice, además de las tendencias de un grupo o población.” (p.92)

Determinación de variables:

Variable 1: Liderazgo transformacional

Variable 2: Desarrollo organizacional.

3.1.2 Enfoque

Hemos creído conveniente, sustentar nuestro estudio con un enfoque cuantitativo, pues, supone operaciones estadísticas para procesar datos, con una estadística descriptiva; así, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que “se logra responder interrogaciones y probar las hipótesis señaladas previamente y la confiabilidad de la medición numérica y el uso de la estadística” (p. 5)

3.2 Población y Muestra

La Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva se crea por RDZ N.º 015 de fecha 05 de febrero de 1976, y se sitúa en el distrito de Huaura, brinda educación secundaria y está bajo la jurisdicción de la UGEL N.º 09 de Huaura.

En la actualidad el equipo directivo está integrado por el Director, Subdirector de Formación General y el Subdirector Administrativo, el equipo jerárquico por dos personas, el asesor de ciencias y el coordinador de tutoría, 47 docentes de los cuales 25 son varones y 22 damas, 4 auxiliares de los cuales 2 son varones y 2 damas, 11 administrativos de los cuales 7 son varones y 4 damas.

Población: Conformada por 47 docentes de aula (25 son varones y 22 damas) de las diferentes áreas curriculares.

Muestra: Teniendo en cuenta que la población es adaptable se consideró al total de la población, representando por los 47 docentes. En ese sentido, Hernández citado en Castro (2003), señala que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

Tabla 3. Población y muestra.

Niveles	Cantidades
Población: Total docentes.	47
Muestra: Total docentes	47

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 Técnicas a Emplear

Ríos (2017) señala que “las técnicas simbolizan la parte abstracta de la recolección de datos; es la forma que emplea el investigador para obtener datos., por lo tanto, determinan el instrumento a emplearse. (p. 101) Según las características de esta investigación, la técnica que se considera más viable es la encuesta.

A continuación, se mencionan las técnicas e instrumentos que se emplearon para la recolección de datos en nuestra investigación:

Técnica de Encuesta: Para conocer la actuación de los educandos respecto al tema tratado. Carrasco (2006) señala que la encuesta “es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, planteando preguntas a los sujetos en estudio” (p. 314) Las encuestas se aplicarán de manera virtual por el contexto mundial de pandemia.

Técnica de Fichaje: para registrar datos de la bibliografía utilizada.

3.3.2 Descripción de los Instrumentos

En opinión de Sánchez y Reyes (2017) “son las herramientas concretas que se manejan en el proceso de recogida de datos” (p. 166).

Cuestionarios: Para conocer las características del liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la institución educativa en estudio. Según Sánchez y Reyes (2017) “el cuestionario es un formato escrito de preguntas relacionadas con los objetivos del estudio”. (p. 164).

Liderazgo transformacional: Aplicado a los docentes de la institución educativa, consta de 20 ítems, ordenados en las siguientes dimensiones: Consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada. (anexo 1)

Ficha Técnica

Nombre: El MLQ 5X versión corta.

Autor: Bass (1985) adecuado por Castro (2015)

Administración: Individual

Duración: 30 minutos aproximadamente

Finalidad: El cuestionario está elaborado para medir el liderazgo transformacional.

Desarrollo organizacional: Aplicado al personal docente, integrado por 35 preguntas, teniendo las dimensiones: estructura organizacional, trabajo en equipo, relaciones humanas, cultura organizacional. (Anexo 2).

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de desarrollo organizacional

Autor: Wendy Nicole Morales Torres

Procedencia: Perú

Adaptación: Tesista

Administración: Individual y colectiva

Duración: 30 minutos aproximadamente

Finalidad: El cuestionario está referido a analizar el desarrollo organizacional de la entidad educativa.

Libreta de notas: Para tomar notas de las acciones más relevantes que se presenten en la investigación.

Fichas bibliográficas: Usadas durante el estudio, análisis bibliográfico y documental.

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

3.4.1 Procesamiento Manual

El trabajo manual corresponde a la aplicación de los instrumentos a los integrantes de la muestra, los mismos que se adjuntan en el anexo.

3.4.2 Validez

De acuerdo a lo mencionado por Sánchez y Reyes (2017) “es lo que todo instrumento se ha propuesto medir” (p. 167), en este caso acerca de la relación entre el liderazgo transformacional y al desarrollo organizacional de los docentes. La validación se realizó:

Validez de Contenido: Es la observación de la teoría referida al tema tratado en la investigación, de donde extraeremos los indicadores para la construcción de los ítems de los instrumentos en cuestión.

Juicio de Expertos: Es la consulta a tres docentes de educación para la revisión del instrumento y sus observaciones sobre el contenido, la sintaxis, la formulación de los ítems, la extensión y adecuación de los mismos.

Prueba Piloto: Se aplicó a un grupo minúsculo de estudiantes, cuyos resultados contribuyeron al diseño y estructuración de las herramientas.

3.4.3 Procesamiento Electrónico

Posteriormente a la aplicación de los instrumentos a los docente que integran la muestra, para establecer la correspondencia entre las variables, se ingresaron los datos a una hoja de cálculo, se clasificaron los ítems, y se tabularon los resultados utilizando gráficos de barra y círculos, expresándose los resultados en porcentajes para la interpretación de los datos obtenidos, tomándose asimismo, los aportes del marco teórico y los objetivos de la investigación para realizar la interpretación de los resultados y terminar con las conclusiones y recomendaciones oportunas.

3.4.4 Técnicas Estadísticas

Se obtuvieron las medidas de tendencia central por ser descriptiva, puesto que nos proporcionaron un “promedio” de las observaciones.

3.5 MATRIZ DE CONSISTENCIA (ver anexo 3)

TÍTULO SEGUNDO

ASPECTOS PRÁCTICOS

DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO IV

LOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1.1 Análisis estadísticos de la Variable 1: Liderazgo transformacional

Tabla 4. Dimensión Influencia idealizada

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
Influencia idealizada	N°	%	N°	%
1. Demuestra sus valores y principios en sus acciones.	38	80.9	9	19.1
2. Me siento orgulloso (a) de trabajar con el director.	30	63.8	17	36.2
3. Manifiesta la importancia del sentido del deber.	38	80.9	9	19.1
4. Va más allá de sus propios intereses por el bien de la institución.	28	59.6	19	40.4
5. Respeto al director por sus acciones.	30	63.8	17	36.2
6. Toma en cuenta los aspectos morales y éticos en sus decisiones.	30	63.8	17	36.2
7. Demuestra su autoridad y confianza.	34	72.3	13	27.7
8. Destaca la importancia de una visión común.	34	72.3	13	27.7
TOTAL		69.7		30.3

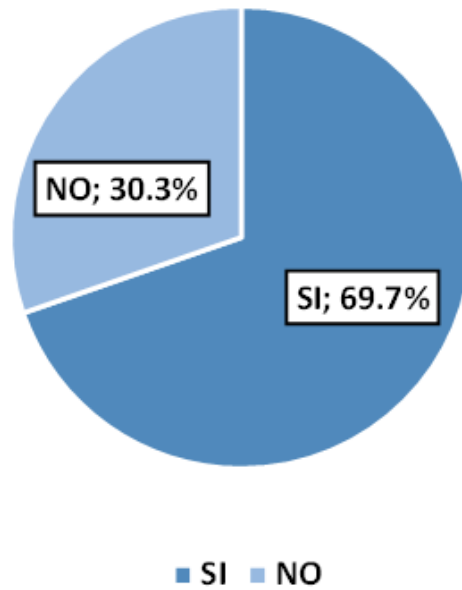


Figura 1. *Dimensión Influencia Idealizada.*

Interpretación. De acuerdo a los valores obtenidos, el 69.7% de los docentes señalan la influencia ideal del personal directivo en su quehacer pedagógico, pues, sostienen que los respetan por sus valores, ética y principios, el sentido del deber, su autoridad y confianza; mientras que el 30.3% no lo considera así.

Tabla 5. Dimensión Consideración individualizada

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	N°	%	N°	%
Consideración individualizada				
9. El director dedica tiempo a enseñar y capacitar a los docentes.	26	55.3	21	44.7
10.Me trata como una persona individual	31	66.0	16	34.0
11.Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes a los demás docentes.	34	72.3	13	27.7
12.Me ayuda en mejorar mis habilidades.	30	63.8	17	36.2
TOTAL		64.4		35.6

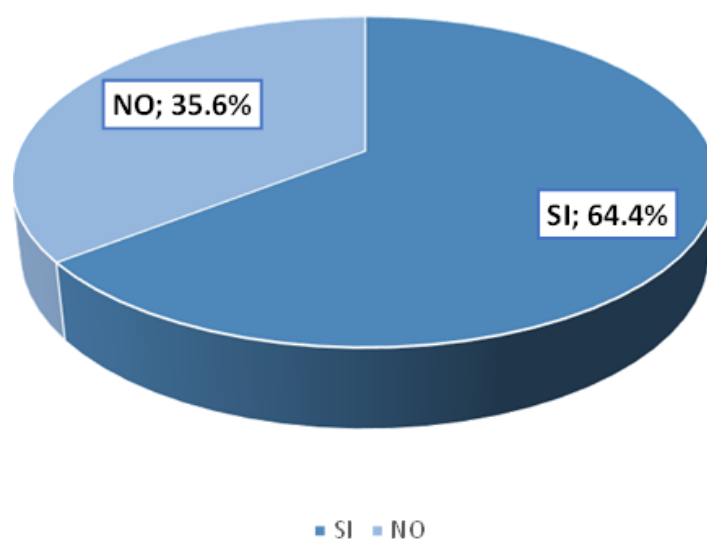


Figura 2. Dimensión Consideración Individualizada.

Interpretación. De acuerdo a los valores obtenidos, el 64.4% de los docentes señalan tener consideración individual en su quehacer pedagógico, pues, sostienen que el director les dedica tiempo para enseñarles y capacitarlos, brinda un trato individual de acuerdo a sus necesidades y habilidades, mientras que el 35.6% no lo considera así.

Tabla 6. Dimensión Estimulación Intelectual

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	N°	%	N°	%
Estimulación Intelectual				
13.Enfoca el problema de diversas formas.	34	72.3	13	27.7
14.Considera diferentes perspectivas para solucionar un problema.	30	63.8	17	36.2
15.Me hace ver los problemas de diferentes ángulos.	34	72.3	13	27.7
16.Propone nuevas formas de terminar un proyecto.	34	72.3	13	27.7
TOTAL		70.2		29.8

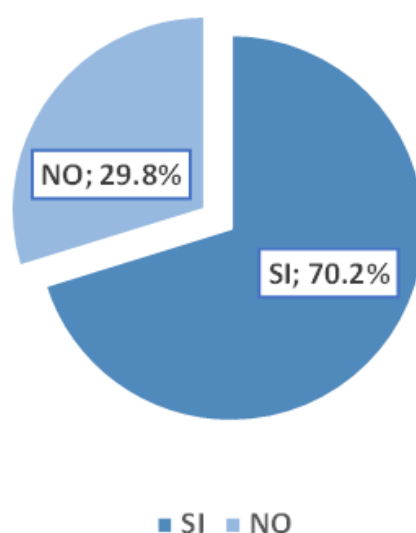


Figura 3. Dimensión Estimulación Intelectual.

Interpretación. De acuerdo a los valores obtenidos, el 70.2% de los docentes señalan sentirse estimulados intelectualmente, por el enfoque de diversas formas y perspectivas para solucionar problemas del director, viéndolos de diversos ángulos y la propuesta de nuevas formas de concluir los proyectos, mientras que el 29.8% no lo considera así.

Tabla 7. Dimensión Motivación Inspiracional

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	N°	%	N°	%
Motivación Inspiracional				
17.Es optimista sobre el futuro.	32	68.1	15	31.9
18.Es entusiasta acerca de la satisfacción de necesidades.	28	59.6	19	40.4
19.Muestra una convincente visión de futuro.	32	68.1	15	31.9
20.Tiene confianza en que las metas serán cumplidas.	34	72.3	13	27.7
TOTAL		67.0		33.0

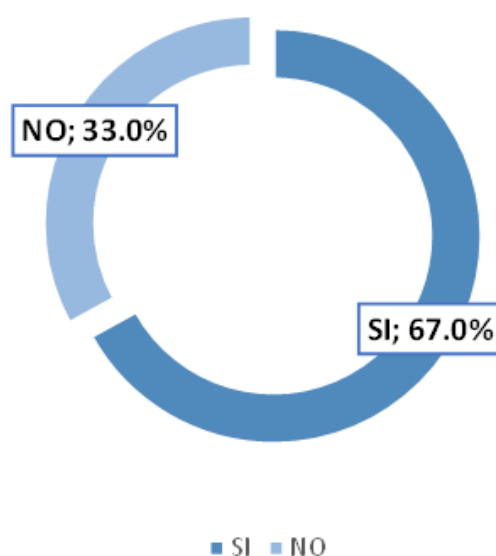


Figura 4. Dimensión Motivación Inspiracional.

Interpretación. De acuerdo a los valores obtenidos, el 67.0% de los docentes señalan sentirse motivados por el personal directivo, pues demuestran su optimismo, entusiasmo ante la satisfacción de necesidades, la visión de futuro y la confianza del cumplimiento de metas institucionales, mientras que el 33.0% no lo considera así.

Tabla 8. Resumen Variable 1

Resumen	SI	%	NO	%
Influencia idealizada	69.7%		30.3%	
Consideración individualizada	64.4%	67.8 (32)	35.6%	32.2 (15)
Estimulación intelectual	70.2%		29.8%	
Motivación inspiracional	67.0%		33.0%	

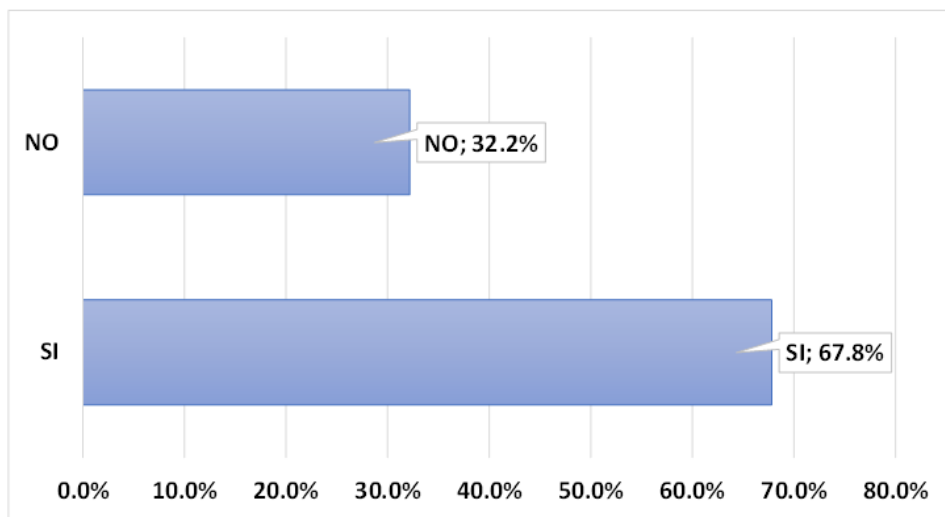


Figura 5. Resumen Variable 1.

Interpretación: Observamos que, el 67.8% de los docentes respetan el liderazgo transformacional del personal directivo, en el desarrollo organizacional de la institución, en relación a las dimensiones influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual y motivación inspiracional.

4.1.2 Análisis estadístico de la Variable 2: Desarrollo Organizacional

Tabla 9. Dimensión Estructura organizacional

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	N°	%	N°	%
Estructura organizacional				
1. Los directivos cumplen sus funciones al máximo	34	72.3	13	27.7
2. Los directivos delegan funciones y a las comisiones de trabajo	38	80.9	9	19.1
3. Los directivos agrupan a los docentes según sus habilidades y competencias para realizar actividades.	32	68.1	15	31.9
4. Coordino en mi área para lograr los objetivos.	28	59.6	19	40.4
5. Cumplo con los informes para mantener la unidad de los objetivos entre todos.	34	72.3	13	27.7
6. Respeto la jerarquía de mis jefes inmediatos	34	72.3	13	27.7
7. Considero que la estructura de la institución es la adecuada.	32	68.1	15	31.9
8. Sientes que te designan en las comisiones adecuadas.	32	68.1	15	31.9
9. Te sientes capacitado para realizar tus funciones	38	80.9	9	19.1
10. Conoces el organigrama de la institución y te identificas con ella	32	68.1	15	31.9
TOTAL		71.1		28.9

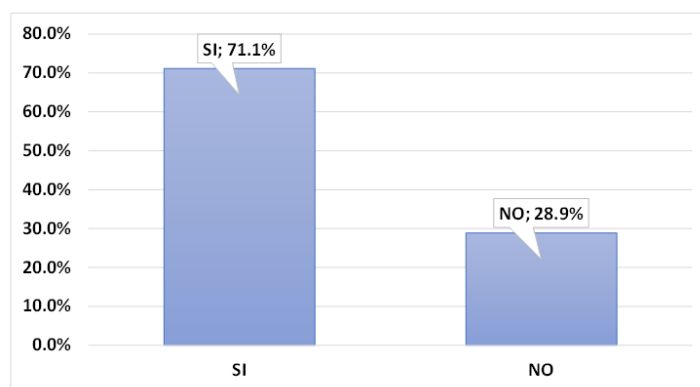


Figura 6. Dimensión Estructura Organizacional

Interpretación. Según los valores obtenidos, el 71.1% de los docentes tienen conocimientos sobre la estructura organizacional de la entidad, pues, sostienen que los directivos cumplen sus funciones, forman comisiones de trabajo para delegar funciones y de acuerdo a sus habilidades, coordinando de acuerdo a los objetivos, respetan la jerarquía de los directivos, se sienten capaces de realizar las funciones que les asignan y conocen el organigrama de la institución; mientras que el 28.9% no lo consideran así.

Tabla 10. Dimensión Trabajo en Equipo

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	Nº	%	Nº	%
Trabajo en Equipo				
11. En las comisiones de trabajo se siente un buen clima.	32	68.1	15	31.9
12. Ante las dificultades trato de buscar alternativas de solución	28	59.6	19	40.4
13. Hay unión entre los miembros de mi área.	28	59.6	19	40.4
14. Respeto las ideas de los colegas.	34	72.3	13	27.7
15. Considero que al trabajar en equipo surge un compañerismo.	30	63.8	17	36.2
16. Hay armonía en el trabajo con mis compañeros.	30	63.8	17	36.2
17. Me siento bien trabajando con los colegas de mi área.	28	59.6	19	40.4
18. Prefiero resolver las dificultades en grupo.	30	63.8	17	36.2
19. En mi área, somos un grupo humano compacto.	28	59.6	19	40.4
20. Tengo buenas relaciones con mis colegas.	30	63.8	17	36.2
TOTAL		63.4		36.6

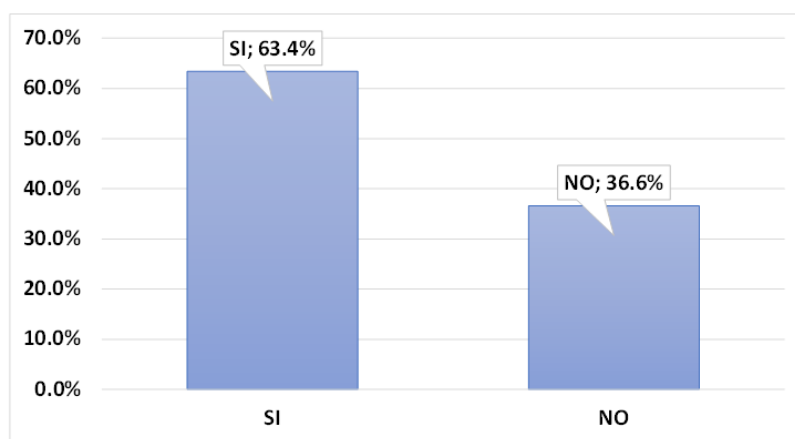


Figura 7. Dimensión Trabajo en Equipo

Interpretación: Observamos que, el 63.4% de los docentes sostienen que están de acuerdo con el trabajo en equipo, pues hay un clima de armonía, compañerismo, unión entre los docentes del área, respeto a las ideas de los demás, se resuelven las dificultades en grupo y hay buenas relaciones entre los colegas; mientras que el 36.6% no lo considera así.

Tabla 11. Dimensión Relaciones Humanas

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	Nº	%	Nº	%
Relaciones Humanas				
21. Existe una comunicación clara y fluida en mi área.	28	59.6	19	40.4
22. Existe una buena utilización de talentos para lograr los objetivos.	32	68.1	15	31.9
23. Me siento bien en la institución	34	72.3	13	27.7
24. Hay una confianza y respeto mutuo entre los colegas.	32	68.1	15	31.9
25. Los objetivos son claros y compartidos entre el personal docente y administrativo.	30	63.8	17	36.2
26. Tengo todos los materiales y equipos necesarios para el trabajo.	32	68.1	15	31.9
27. Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución.	34	72.3	13	27.7
28. Existe una comunicación horizontal con los directivos.	30	63.8	17	36.2
TOTAL		67.0		33.0

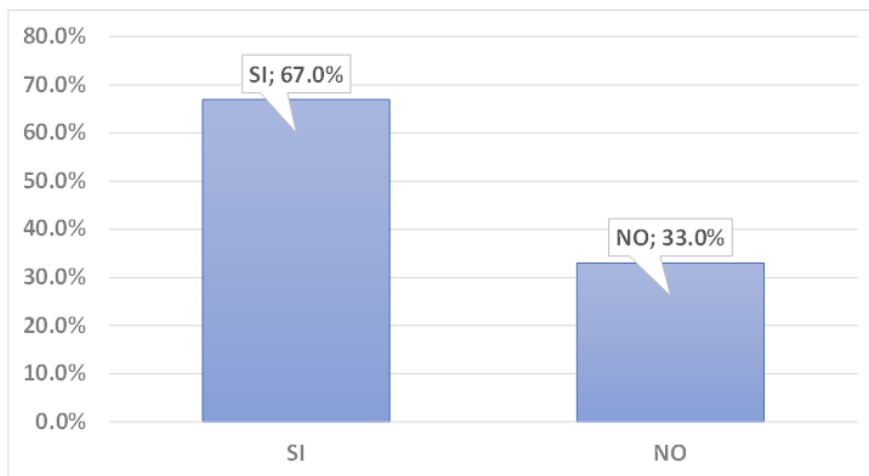


Figura 8. Dimensión Relaciones Humanas

Interpretación: Observamos que, el 67.0% de los docentes manifiesta que hay buenas relaciones humanas, pues hay comunicación clara y fluida con los directivos y los docentes, confianza, respeto e interacción entre colegas, objetivos claros y compartidos entre el personal, se cuentan con los materiales y equipos necesarios, mientras que el 33.0% no lo consideran así.

Tabla 12. Dimensión Cultura Organizacional

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
Cultura Organizacional	Nº	%	Nº	%
29. Practico los valores como una cualidad personal.	32	68.1	15	31.9
30. Soy tolerante con los errores y defectos de los demás.	32	68.1	15	31.9
31. Siento que me tienen confianza	34	72.3	13	27.7
32. Me identifico con la institución	36	76.6	11	23.4
33. Soy responsable con mis labores pedagógicas	36	76.6	11	23.4
34. Respeto el reglamento interno y las normas de la institución	32	68.1	15	31.9
35. Soy respetuoso con las normas, valores y reglas de la IE.	34	72.3	13	27.7
TOTAL		71.7		28.3

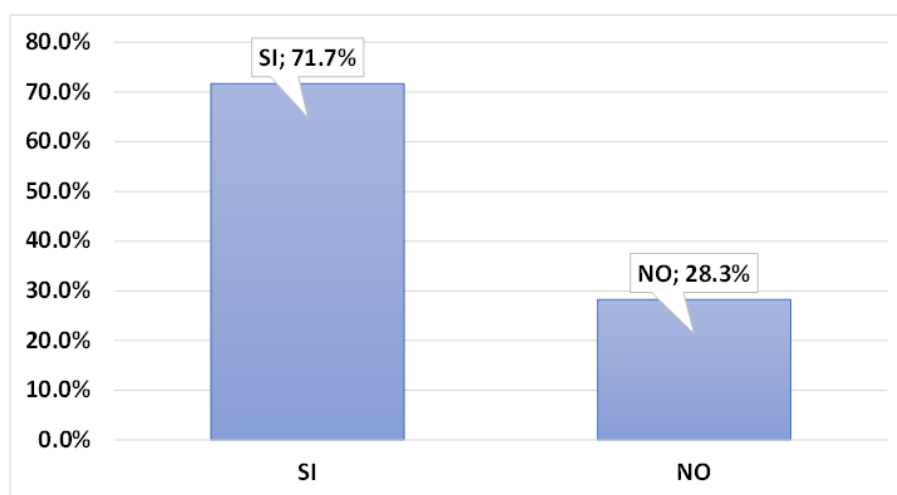


Figura 9. Dimensión Cultura Organizacional

Interpretación: Observamos que, el 71.7% de los docentes manifiesta que en la institución existe una cultura organizacional, pues, practican valores personales, tolerancia, confianza, identidad, responsabilidad, respeto a las normas y reglamentos; mientras que el 28.3% no lo consideran así.

Tabla 13. Resumen Variable 2

Resumen	SI	%	NO	%
Estructura Organizacional	71.1%		28.9%	
Trabajo en equipo	63.4%	68.3 (32)	36.6%	31.7 (15)
Relaciones humanas	67.0%		33.0%	
Cultura organizacional	71.7%		28.3%	

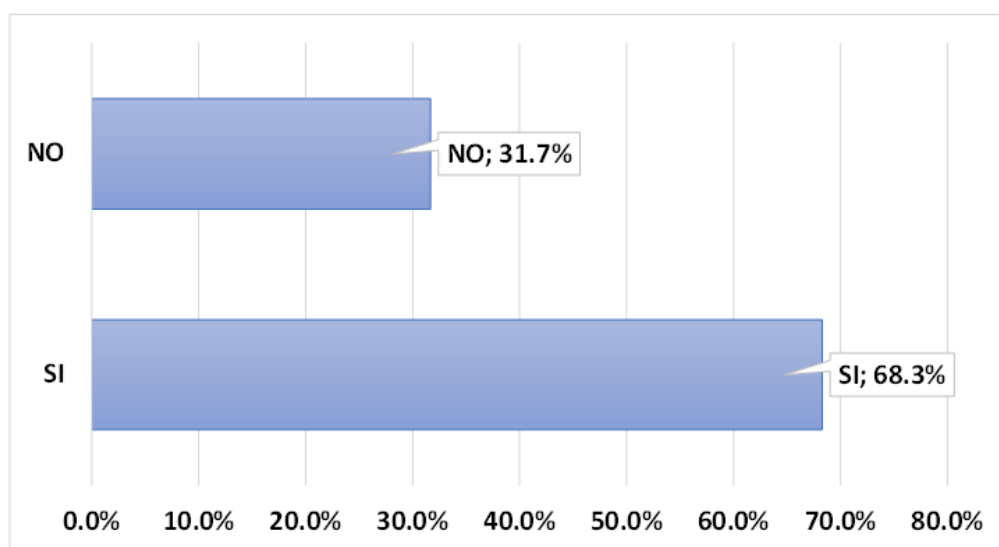


Figura 10. Resumen Variable 2.

Interpretación: Observamos que, el 68.3% de los docentes garantiza el desarrollo organizacional, a través de sus dimensiones estructura organizacional, trabajo en equipo, relaciones humanas y cultura organizacional.

4.1.3 Prueba de Hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Nula (H_0). El liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, son variables independientes.

Hipótesis Alterna (H_1). El liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, son variables dependientes.

Una vez tabulados los datos procedentes de las encuestas y obtenidos los resultados, se prueba la hipótesis general: Si el liderazgo transformacional del director influye en el desarrollo organizacional, será favorable para la entidad en estudio, puesto que se demuestra que es uno de los aspectos que favorecen la calidad del servicio educativo.

La hipótesis que se va a demostrar es:

La hipótesis Nula (H_0): NO hay relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva.

La Hipótesis Alternativa (H_1): SI hay relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva.

Al exponer los resultados, comprobamos que el porcentaje de tabulación de las variables: liderazgo transformacional y desarrollo organizacional superan el 50% de las respuestas, por lo tanto, rechazamos la hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1): el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, son dependientes. Entonces, queda demostrada la hipótesis de la tesis: HAY DEPENDENCIA ENTRE el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con la estructura organizacional de la institución educativa.

Los resultados de las variables permitieron probar la hipótesis, pues demuestran la incidencia del liderazgo transformacional en la estructura organizacional de la entidad en estudio (71.1%), representando la mayoría de las respuestas.

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con el trabajo en equipo del personal de la Institución Educativa.

Los resultados de las variables permitieron probar la hipótesis, pues demuestran la incidencia del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo de los docentes de la entidad en estudio (63.4%), representando la mayoría de las respuestas.

TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con las relaciones humanas en la Institución Educativa.

Los resultados de las variables permitieron probar la hipótesis, pues demuestran la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones humanas de la entidad en estudio (67.0%), representando la mayoría de las respuestas.

CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con la cultura organizacional en la Institución Educativa.

Los resultados de las variables permitieron probar la hipótesis, pues demuestran la incidencia del liderazgo transformacional en la cultura organizacional de los docentes de la entidad en estudio (71.7%), representando la mayoría de las respuestas.

4.1.4 Discusión de los resultados

De acuerdo a los datos obtenidos, se señala la relación positiva entre el liderazgo transformacional del personal directivo y el desarrollo organizacional de la entidad en estudio; es decir, que los docentes se sienten liderados por la gestión del equipo directivo a cargo de la entidad educativa, lo que se manifiesta en el desarrollo institucional.

Los resultados del presente estudio se sustentan en los estudios a nivel internacional de Alcaide (2017) quien sostiene que el liderazgo integrado va junto a la experiencia práctica, el cual se centra en mejorar el aprendizaje, el desarrollo profesional docente, el monitoreo y evaluación de desempeño docente, agentes educativos comprometidos con el cambio y trabajo conjunto, y la consideración por satisfacer los intereses y necesidades específicas de los estudiantes, por otro lado, Pallares y Rodríguez (2017) fomentaron a través del liderazgo, la motivación de los docentes en participar, contribuir y a transformar la cultura escolar, además optimizaron sus habilidades comunicativas y el carisma, generando un mejor ambiente laboral, enriquecieron el proceso evaluativo, dándole un mejor uso a los recursos didácticos y aplicando estrategias pedagógicas, mucho más diversas y enriquecedoras para los escolares. Cavagnaro y Carvajal (2021) concluyeron en la necesidad de la formación y desarrollo de habilidades sobre estrategias para el trabajo en equipo, liderando una gestión de planificación, organización, dirección y control, además de promover la participación activa y creativa dentro y fuera del aula, con la finalidad de motivar e integrar al personal docente”. A nivel nacional, tenemos los estudios de Peña (2017), cuyo aporte se centra en el nivel de desarrollo organizacional de la entidad, basado en el cumplimiento de metas y funciones de los trabajadores, la delegación de la autoridad y en el aprendizaje organizacional, asimismo, un nivel medio se demuestra en la cultura organizacional y el trabajo en equipo. Torres (2020) concluye que, en la importancia del liderazgo, en el logro de los docentes y que puedan interactuar en su contexto, considerando elementos como la tolerancia y la motivación inspiracional; la influencia idealizada y la estimulación intelectual, además de la comunicación, y finalmente, Aguilar (2021) quien concluye en la relación directa entre las variables, en grado moderado la dimensión motivación inspiracional y la estimulación intelectual, en grado bajo la influencia idealizada y la consideración individualizada.

Es innegable que, estos aportes, así como los resultados que hemos obtenido al procesar la información, respaldan nuestro trabajo, datos estadísticos que demostramos a continuación:

Respecto al liderazgo transformacional, se obtuvo que, de acuerdo a los valores obtenidos, el 69.7% de los docentes señalan la influencia ideal del personal directivo en su quehacer pedagógico, pues, sostienen que los respetan por sus valores, ética y principios, el sentido del deber, su autoridad y confianza; el 64.4% señalan tener consideración individual en su quehacer pedagógico, pues, sostienen que el director les dedica tiempo para enseñarles y capacitarlos, brinda un trato individual de acuerdo a sus necesidades y habilidades; el 70.2% señalan sentirse estimulados intelectualmente, por el enfoque de diversas formas y perspectivas para solucionar problemas del director, viéndolos de diversos ángulos y la propuesta de nuevas formas de concluir los proyectos; el 67.0% señalan sentirse motivados por el personal directivo, pues demuestran su optimismo, entusiasmo ante la satisfacción de necesidades, la visión de futuro y la confianza del cumplimiento de metas institucionales.

Sobre el desarrollo organizacional, según los valores obtenidos, el 71.1% de los docentes tienen conocimientos sobre la estructura organizacional de la entidad, pues, sostienen que los directivos cumplen sus funciones, forman comisiones de trabajo para delegar funciones y de acuerdo a sus habilidades, coordinando de acuerdo a los objetivos, respetan la jerarquía de los directivos, se sienten capaces de realizar las funciones que les asignan y conocen el organigrama de la institución; 63.4% sostienen que están de acuerdo con el trabajo en equipo, pues hay un clima de armonía, compañerismo, unión entre los docentes del área, respeto a las ideas de los demás, se resuelven las dificultades en grupo y hay buenas relaciones entre los colegas; el 67.0% manifiesta que hay buenas relaciones humanas, pues hay comunicación clara y fluida con los directivos y los docentes, confianza, respeto e interacción entre colegas, objetivos claros y compartidos entre el personal, se cuentan con los materiales y equipos necesarios; y, el 71.7% manifiesta que en la institución existe una cultura organizacional, pues, practican valores personales, tolerancia, confianza, identidad, responsabilidad, respeto a las normas y reglamentos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- a) Al concretar la correlación entre las variables del estudio, se acepta la hipótesis general, pues sus valores superan al 50%, lo que representa la relación positiva entre las mismas.
- b) Respecto a la primera hipótesis, se concluye que, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en su dimensión estructural, pues según los resultados evaluados (71.1%), la mayoría de los docentes manifiestan conocerlo.
- c) En relación a la segunda hipótesis, se concluye que, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en su dimensión trabajo en equipo, pues según los resultados evaluados (63.4%), la mayoría de los docentes manifiestan estar conformes.
- d) En referencia a la tercera hipótesis, se concluye que, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en su dimensión relaciones humanas, pues según los resultados evaluados (67.0%), la mayoría de los docentes manifiestan que la existencia de estas relaciones.
- e) Con relación a la cuarta hipótesis, se concluye que, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en su dimensión cultura organizacional, pues según los resultados evaluados (71.7%), la mayoría de los docentes manifiestan tener conocimiento de la información estructural.

5.2 RECOMENDACIONES

a) Al demostrar la dependencia entre las variables, se recomienda realizar estudios en otros contextos educativos a fin de contrastar los resultados y contribuir con el sistema educativo, y establecer políticas educativas, con el propósito de fortalecer la gestión y desarrollo de las entidades educativas.

b) A las instituciones educativas, organizar jornadas de reflexión con el personal docente, para su empoderamiento e identidad, de modo que se logre garantizar el desarrollo organizacional a través del cumplimiento de los fines institucionales.

c) Al personal directivo, fomentar las buenas prácticas de liderazgo transformacional, mediante talleres de capacitación, actualización y perfeccionamiento permanente de quienes tienen la responsabilidad de la conducción pedagógica de la institución educativa.

d) Al personal directivo, realizar planes de acompañamiento y monitoreo a los docentes y trabajos colegiados para la planificación adecuada de las experiencias de aprendizaje a desarrollar.

e) Al personal docente, participar activamente en los eventos pedagógicos realizadas por los organismos superiores, así como jornadas de interaprendizaje con los demás docentes de su área y de la institución educativa.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes de información bibliográfica

- Alfonso, A. (2001). *La excelencia gerencial en educación*. Lima: Magisterial.
- Álvarez, M. (2010).). *Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid España: Wolters Kluwer.
- Beckhard, R. (1969). *Organization development: strategies and models*. Addison-Wesley series on organization development.
- Cavagnaro, C. X., & Carvajal, C. E. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *Digital Publisher*, 133 - 149.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: MacGraw Hill.
- Coaquira, J. (2015). *La inactividad física influye en la obesidad escolar de los estudiantes del V Ciclo de Educación Primaria e la I.E. N° 40494 José Abelardo Quiñones González del Distrito de Mejía en el año 2015*. Arequipa: UNSA.
- Fishman, D. (2017). *El líder transformador II*. Lima Perú: Orbis Ventures.
- Gorrocotegui, A. (1997). *Manual de liderazgo para directivos escolares*. España: La Muralla.
- Guizar, R. (2010). *Desarrollo organizacional principios y aplicaciones*. Cuarta Edición.
- Hernández, Gallarzo, & Espinoza. (2011). *Desarrollo organizacional: enfoque latinoamericano*. México: Pearson.
- King, S., & Wright, M. (2007). Desarrollar la capacidad de gestión del cambio interno en la energía de la constelación. *Revista de desarrollo organizacional*, 57 - 63.
- Lussier, R., & Achua, C. (2015). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development* . California Estados Unidos: Prentice Hall.
- Mendoza, & Ortiz. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 118 - 134.
- Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Robbins. (2005). *Administración*. México: Pearson.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima Perú: Business Suport Aneth SRL.

Segredo, A. M., García, A. J., Cabrera, P., & Perdon, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*, 86 - 99

Fuentes de información electrónicas

Aguilar, S. M. (2021). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Privada Antenor Orrego:
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5703/1/REP_MAEST.ADM_SILVANA.AGUILAR_LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL.RELACION%20CON%20COMPROMISO.ORGANIZACIONAL.INSTITUCION%20EDUCATIVA.ABELARDO.GAMARRA.TRUJILLO.2019.pdf

Alcaide, L. (2017). *Liderazgo Instruccional y transformacional en los procesos de mejora en establecimientos educacionales en Santiago de Chile*. Obtenido de Repositorio digital de la Pontificia Universidad Católica de Chile:
<https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/21446/LOURDES%20ALCAIDE%20ARANDA%20Enero%202019.pdf>

Bass, B. (1999). Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional. *Revista europea de psicología del trabajo y las organizaciones*,
http://techtied.net/wpcontent/uploads/2007/10/bass_transformational_leadership.pdf.

Burns. (1981). *Valores del líder y liderazgo transformacional*. Obtenido de
<https://www.gestiopolis.com/valores-del-lider-y-liderazgo-transformacional/>

Gallo, C. (2021). *La crisis por la pandemia, ¿una oportunidad para revolucionar la educación en América Latina?* Obtenido de <https://www.france24.com/es/20200715-educacion-america-latina-pandemia-renovacion>

Monteza, M. (2017). *Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016*. Obtenido de Repositorio:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3024/MAE_EDUC_348.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pallares, M. R., & Rodriguez, K. I. (2017). *Liderazgo transformacional: estrategia para mejorar la práctica docente en el aula*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de la Costa CUC:

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/95/19589946-26761639.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peña, M. (2017). *El nivel de desarrollo organizacional en la Unidad De Gestión Educativa Local (UGEL) N°01- Distrito El Porvenir-Trujillo-2017*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad César Vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9876/pe%C3%B1a_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, G. (2009). *El desarrollo Organizacional: Una estrategia de cambio para .* Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Murcia. España:

<https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf>

Torres, C. (2020). *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02*. Obtenido de Repostiroio digital dela Pontificia Universidad Católica del Perú:

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17112/TORRES_D%C3%8DAZ_CINTHIA.pdf?sequence=1

UNESCO. (2016). *Liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos*. Obtenido de Servicio de prensa:

http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/

Valdiviezo, S. G. (2019). *Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar- Ecuador, 2018*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Mayor de San Marcos:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11327/Valdiviezo_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valencia, E. (2017). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y

Valle: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIÓN: Influencia idealizada		SI		NO	
1	Demuestra sus valores y principios en sus acciones.				
2	Me siento orgulloso (a) de trabajar con el director.				
3	Manifiesta la importancia del sentido del deber.				
4	Va más allá de sus propios intereses por el bien de la institución.				
5	Lo respeto por sus acciones.				
6	Toma en cuenta los aspectos morales y éticos en sus decisiones.				
7	Demuestra su autoridad y confianza.				
8	Destaca la importancia de una visión común.				
DIMENSIÓN: Consideración individualizada					
9	El director dedica tiempo a enseñar y capacitar a los docentes.				
10	Me trata como una persona individual				
11	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes a los demás docentes.				
12	Me ayuda en mejorar mis habilidades.				
DIMENSIÓN: Estimulación intelectual					
13	Enfoca el problema de diversas formas.				
14	Considera diferentes perspectivas para solucionar un problema.				
15	Me hace ver los problemas de diferentes ángulos.				
16	Propone nuevas formas de terminar un proyecto.				
DIMENSIÓN: Motivación inspiracional.					
17	Es optimista sobre el futuro.				
18	Es entusiasta acerca de la satisfacción de necesidades.				
19	Muestra una convincente visión de futuro.				
20	Tiene confianza en que las metas serán cumplidas.				

ANEXO 02: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIÓN: Estructura organizacional		SI		NO	
1	Los directivos cumplen sus funciones al máximo				
2	Los directivos delegan funciones y a las comisiones de trabajo				
3	Los directivos agrupan a los docentes según sus habilidades y competencias para realizar actividades.				
4	Coordino en mi área para lograr los objetivos.				
5	Cumplo con los informes para mantener la unidad de los objetivos entre todos.				
6	Respeto la jerarquía de mis jefes inmediatos				
7	Considero que la estructura de la institución es la adecuada.				
8	Sientes que te designan en las comisiones adecuadas.				
9	Te sientes capacitado para realizar tus funciones				
10	Conoces el organigrama de la institución y te identificas con ella				
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo					
11	En las comisiones de trabajo se siente un buen clima.				
12	Ante las dificultades trato de buscar alternativas de solución				
13	Hay unión entre los miembros de mi área.				
14	Respeto las ideas de los colegas.				
15	Considero que al trabajar en equipo surge un compañerismo.				
16	Hay armonía en el trabajo con mis compañeros.				
17	Me siento bien trabajando con los colegas de mi área.				
18	Prefiero resolver las dificultades en grupo.				
19	En mi área, somos un grupo humano compacto.				
20	Tengo buenas relaciones con mis colegas.				
DIMENSIÓN: Relaciones humanas					
21	Existe una comunicación clara y fluida en mi área.				
22	Existe una buena utilización de talentos para lograr los objetivos.				
23	Me siento bien en la institución				
24	Hay una confianza y respeto mutuo entre los colegas.				
25	Los objetivos son claros y compartidos entre el personal docente y administrativo.				
26	Tengo todos los materiales y equipos necesarios para tu trabajo.				

27	Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución.				
28	Existe una comunicación horizontal con los directivos.				
DIMENSIÓN: Cultura organizacional					
29	Practico los valores como una cualidad personal.				
30	Soy tolerante con los errores y defectos de los demás.				
31	Siento que me tienen confianza				
32	Me identifico con la institución				
33	Soy responsable con mis labores pedagógicas				
34	Respeto el reglamento interno y las normas de la institución				
35	Soy respetuoso con las normas, valores y reglas de la empresa.				

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA-2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	INVESTIGACIÓN	MÉTODO:	Población: 47
¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021?	Comprobar la relación entre el liderazgo transformacional con el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021.	El liderazgo transformacional de los directivos se relaciona en forma significativa con el desarrollo organizacional de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021.	<u>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</u> Influencia idealizada. Consideración individualizada. Estimulo intelectual. Motivación inspiracional.	Descriptivo DISEÑO No Experimental	TÉCNICAS: Científico Fichaje Observación Encuestas	Muestra: 47
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2		INSTRUMENTOS	
¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la estructura organizacional de la institución educativa? ¿De qué manera se relaciona el liderazgo	Conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la estructura organizacional de la institución educativa.	El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con la estructura organizacional de la institución educativa.	<u>DESARROLLO ORGANIZACIONAL</u> Estructura organizacional Trabajo en equipo Relaciones humanas Cultura organizacional.		Fichas bibliográficas Cuestionario MLQ 5X versión corta Cuestionario de desarrollo organizacional	

transformacional con el trabajo en equipo del personal de la Institución Educativa?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el trabajo en equipo del personal de la Institución Educativa.	El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con el trabajo en equipo del personal de la Institución Educativa.
¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional con las relaciones humanas en la Institución Educativa?	Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con las relaciones humanas en la Institución Educativa.	El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con las relaciones humanas en la Institución Educativa.
¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la cultura organizacional en la Institución Educativa?	Conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la cultura organizacional en la Institución Educativa.	El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con la cultura organizacional en la Institución Educativa.
