



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo transformacional y cultura organizacional en una
institución educativa pública, Lima - Villa María del Triunfo 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Alvarez Huaman, Ulises Javier (orcid.org/0009-0004-3410-2715)

ASESORES:

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

ATE – PERÚ

2024



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y cultura organizacional en una Institución Educativa Pública, Lima - Villa María del Triunfo 2024", cuyo autor es ALVAREZ HUAMAN ULISES JAVIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 30- 07-2024 17:42:17

Código documento Trilce: TRI - 0809858



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALVAREZ HUAMAN ULISES JAVIER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y cultura organizacional en una Institución Educativa Pública, Lima - Villa María del Triunfo 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALVAREZ HUAMAN ULISES JAVIER DNI: 10100157 ORCID: 0009-0004-3410-2715	Firmado electrónicamente por: UALVAREZH el 02-08- 2024 21:59:18

Código documento Trilce: INV - 1709070

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mis padres Lucila y Ulises que están en el cielo, a mi esposa Roxana, a mi hijo Manuel y a mi hija Valeria que estuvieron pendientes acompañándome en mis estudios dándome el soporte emocional y académico.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mis padres que cada día iluminan mi mente, a mi familia que siempre estuvo cerca a mis estudios, a mi maestro Ulises Córdova García por sus sabias enseñanzas y su orientación, y a la UCV por ser parte de mi formación profesional y haber logrado con mucho esfuerzo mi maestría.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Liderazgo transformacional y sus dimensiones.....	16
Tabla 2 Cultura Organizacional y sus dimensiones.....	16
Tabla 3 Prueba de normalidad.....	17
Tabla 4 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman....	18
Tabla 5 Prueba de hipótesis general.....	19
Tabla 6 Hipótesis específica 1.....	20
Tabla 7 Hipótesis específica 2.....	21
Tabla 8 Hipótesis específica 3.....	22

Índice de figuras

Figura 1. Liderazgo transformacional y sus dimensiones.....	16
Figura 2. Cultura Organizacional y sus dimensiones.....	17

Resumen

La investigación se enmarcó dentro del ODS 4, cuyo objetivo es garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje para todos, donde el objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en una institución educativa pública en Lima - Villa María del Triunfo. Para validar el estudio se utilizó el juicio de expertos, enmarcado en una investigación básica con el paradigma positivista, centrada en identificar causas, medir y verificar teorías. La confiabilidad se determinó mediante el alfa de Cronbach, el enfoque fue cuantitativo y transversal, donde la muestra incluyó a 70 docentes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico censal, usando como instrumento el cuestionario.

Los resultados, mostraron una correlación de Rho Spearman entre las variables de 0.990, con un nivel de significancia de $0.000 < \alpha < 0.05$ y un 95% de confianza, revelando una relación positiva entre las variables y respaldando la hipótesis del estudio. En conclusión, los líderes transformacionales inspiran y motivan a los docentes a alcanzar altos niveles de desempeño y compromiso. Se recomienda establecer canales de comunicación claros y organizar reuniones periódicas para compartir la visión y los objetivos de la institución.

Palabras clave: Liderazgo, cultura organizacional, motivación.

Abstract

The research was framed within SDG 4, which aims to ensure inclusive, equitable and quality education and promote learning opportunities for all, where the objective of this study was to determine the relationship between transformational leadership and organizational culture in a public educational institution in Lima - Villa Maria del Triunfo. To validate the study, expert judgment was used, framed in a basic research with the positivist paradigm, focused on identifying causes, measuring and verifying theories. The reliability was determined by Cronbach's alpha, the approach was quantitative and cross-sectional, where the sample included 70 teachers, selected by non-probabilistic census sampling, using the questionnaire as an instrument.

The results showed a Rho Spearman correlation between the variables of 0.990, with a significance level of $0.000 < 0.05$ and 95% confidence, revealing a positive relationship between the variables and supporting the hypothesis of the study. In conclusion, transformational leaders inspire and motivate teachers to achieve high levels of performance and commitment. It is recommended to establish clear communication channels and organize regular meetings to share the vision and goals of the institution.

Keywords: Leadership, organizational culture, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La interacción entre la cultura organizacional y el liderazgo transformacional tiene una importancia que emerge como una sinergia vital para el triunfo de toda entidad educativa. Un líder transformacional, al infundir inspiración y motivación en su equipo, propicia la consecución de metas compartidas. Simultáneamente, una cultura organizacional favorable nutre la cooperación, la sinergia grupal y el crecimiento continuo son elementos clave. Ambos elementos, cuando se entrelazan de manera efectiva, catalizan el progreso y la excelencia en la institución educativa. Esta investigación se alinea con el ODS 4 que es la Educación de Calidad, buscando contribuir con el desarrollo del centro educativo en el liderazgo transformacional y su cultura organizacional.

Al examinar la problemática educativa, consideramos lo que fue expresado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) mencionando que la resistencia a los cambios propuestos por el liderazgo transformacional puede ser evidente entre el personal educador, administrativo y otros participantes esenciales en la institución educativa. Sin embargo, la realidad presenta diversas problemáticas que impactan directamente en el desarrollo de las comunidades. Asimismo, los docentes que practican el liderazgo transformacional no siempre reciben el apoyo y reconocimiento necesario, habiendo obstáculos que impiden alcanzar los objetivos, fomentando el aprendizaje organizacional en todas las áreas, reconociendo que una organización bien estructurada no es suficiente si los estudiantes no logran adquirir conocimientos de manera relevante o sustancial.

En el ámbito de las entidades educacionales en América Latina, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2022) los sistemas educativos no están preparados adecuadamente para fomentar líderes transformacionales. Esto se debe a varios factores, como la falta de acceso a la educación, lo cual limita las oportunidades para cultivar las destrezas y aptitudes indispensables para ejercer un liderazgo eficaz. En las últimas décadas, el liderazgo se ha reconocido como una herramienta eficaz para dirigir las organizaciones educativas. Por lo tanto, estos enfoques se han trasladado a las instituciones educativas, buscando un estilo de liderazgo de la institución en el que

los docentes puedan brindar una atención individualizada para, inspirar, dirigir y motivar.

Al analizar los desafíos educativos en México, según la Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2022) consideramos la escasez de recursos materiales y tecnológicos puede obstaculizar la implementación del liderazgo transformacional. Se requieren inversiones en infraestructura, materiales educativos y tecnología para respaldar a los docentes en este proceso. Por ello, el liderazgo transformacional se presenta como un instrumento poderoso para elevar la calidad educativa. Al adoptar esta perspectiva, se puede superar los desafíos y fortalecer las iniciativas existentes, la región puede avanzar hacia un futuro más próspero y equitativo. Las instituciones educativas tendrían la capacidad de establecer un entorno de aprendizaje favorable y eficiente.

En el ámbito nacional, el Ministerio de Educación (Minedu, 2020), mencionó que uno de los problemas primordiales radica en la insuficiente preparación de los líderes en las instituciones peruanas. Numerosos individuos no poseen la capacitación necesaria para adquirir las destrezas y habilidades requeridas que les permitan liderar de manera transformacional. Esto se refleja en una falta de visión inspiradora, estrategias poco efectivas para motivar al equipo y obstáculos para generar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Además, las instituciones peruanas, especialmente las del sector público y educativo, suelen tener culturas organizacionales rígidas y poco receptivas al cambio. Esta situación dificulta la introducción de nuevas ideas y enfoques de liderazgo, ya que los colaboradores pueden estar arraigados a las prácticas tradicionales y mostrar resistencia al adoptar nuevas metodologías.

En los colegios de Villa María del Triunfo, a nivel local, los docentes a menudo enfrentan una carga de trabajo excesiva que les impide desarrollar sus habilidades de liderazgo. Donde las clases abarrotadas, la planificación curricular, la evaluación de tareas y otras tareas administrativas que consumen la mayor parte de su tiempo, lo que limita su capacidad para interactuar de manera efectiva con los estudiantes y liderar procesos de aprendizaje. Esta falta de liderazgo efectivo puede obstaculizar

el progreso educativo de los estudiantes, quienes podrían carecer de la orientación y el respaldo necesario para lograr su pleno rendimiento.

Para mejorar la capacitación en liderazgo de los docentes, es esencial ofrecer formación continua en esta área, que incluya talleres, cursos y participación en programas de formación profesional, lo cual les posibilitará adquirir las destrezas y competencias necesarias para guiar a sus estudiantes de manera efectiva (Niño et al., 2022). Por su parte, las instituciones educativas deben respaldar a los docentes en este proceso, a través de la aplicación de programas de capacitación continua, la provisión de oportunidades para la mentoría, el acompañamiento y establecimiento de ambientes propicios para la reflexión y compartir vivencias entre los docentes. Resolver los desafíos que enfrentan los docentes en Villa María del Triunfo para liderar de forma efectiva, una demanda de esfuerzo colaborativo entre las autoridades educativas.

Es por todo lo anteriormente mencionado que la interrogante central de esta investigación es ¿Cuál es la vinculación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024?, así mismo, se tiene preguntas específicas las cuales son; ¿Cuál es la vinculación que existe entre el liderazgo transformacional y la personalidad, comunicación, estabilidad en la institución educativa?

Desde un aspecto teórico los líderes transformacionales, al ser modelos de comportamiento positivo y ético, influyen en las convicciones y principios de los integrantes de la entidad, moldeando la cultura organizacional. La finalidad primordial consiste en aportar al avance de investigaciones venideras en esta área. Desde un aspecto práctico se reconoce en este estudio que un líder transformacional puede promover la formación continua de estudiantes, docentes, personal administrativo, así como la innovación pedagógica (Noceti et al., 2020). Desde un aspecto social el liderazgo transformacional puede luchar por la equidad e inclusión dentro de la institución educativa, brindando oportunidades a todos los estudiantes sin importar su origen social, económico o cultural, para crear un ambiente seguro, saludable y positivo para todos. Desde un aspecto metodológico,

el enfoque investigativo se centrará en la elaboración de un cuestionario destinado a funcionar como herramienta de evaluación.

Teniendo como propósito general establecer la conexión entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la institución educativa. Teniendo a su vez objetivos específicos, los cuales son establecer la conexión entre el liderazgo transformacional y la personalidad, comunicación, estabilidad en la institución educativa.

Al respecto cuando hablamos sobre el liderazgo transformacional y la cultura de la organización, vemos tanto a nivel global como nacional. Esto tendrá un impacto considerable en la evolución y progreso del conocimiento dentro de esta área de estudio.

Asimismo, Vera (2021) y Bedoya (2020), presentaron como propósito examinar la manera en que se vincula el liderazgo transformacional, satisfacción laboral y potencial grupal en instituciones. Los que realizaron un análisis correlacional cuantitativo con un diseño no basado en experimentos en sus respectivos estudios, presentando una población similar siendo un total de 356 participantes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional, los cuales en sus estudios emplearon cuestionarios como herramientas de medición, aplicados a través del método de encuesta; resultando que Vera (2021) un (Rho) de 0.274, mientras que por su parte Bedoya (2020) obtuvo un Rho de 0.625.

Cabe destacar que Sánchez y Valarezo (2022) tuvieron como motivo establecer la vinculación dentro del marco del liderazgo transformacional y la colaboración grupal en alumnos de Gestión de la Información Gerencial. Los participantes emplearon una metodología cuantitativa, utilizando un diseño siendo aquel el que se observa el fenómeno, utilizando el Cuestionario como herramienta de Liderazgo Multifactorial. Obteniendo un (Rho) de 0.520 señalando así una vinculación positiva considerable. Llegando a la conclusión, la mayoría de los estudiantes no muestra las cualidades del liderazgo transformacional, lo cual restringe su capacidad para promover la creatividad y la colaboración en el trabajo.

Asimismo, Chaverra et al. (2019) y Rodríguez (2023) los cuales tuvieron como propósito determinar la conexión de la cultura organizacional y el rendimiento en el trabajo de diferentes instituciones, usando métodos cuantitativo-correlacional con un diseño no basado en experimentos; los cuales en sus estudios utilizaron como instrumentos el cuestionario; donde los descubrimientos dieron un (Rho) de 0.700 y 0.820 indicando una correlación positiva muy fuerte en ambos. En conclusión, los estudios proporcionan una perspectiva variada pero complementaria acerca de cómo la cultura organizacional puede afectar el rendimiento en el trabajo.

En ese sentido, a nivel nacional Isuiza (2022) y Osorio (2019) los cuales mencionó como objetivo de estudio analizar la conexión entre el liderazgo transformacional y su incidencia en la cultura organizacional. Asimismo, tuvieron un estudio cuantitativo-correlacional con un estudio de diseño donde no basado en experimentos cada uno en su estudio, los cuales en sus estudios utilizaron como instrumentos el cuestionario; consiguiendo un resultado (Rho) de 0.874, asimismo Osorio (2019) tuvo un (Rho) de 0.772 señalando así una vinculación directa, positiva y significativa en cada estudio aunque sea de distinta intensidad. Llegando a la conclusión que las dos variables en distintas instituciones educativas, se resalta la notable habilidad de los líderes transformacionales para motivar cambios positivos en la cultura escolar.

De igual manera, los estudios de Anchante y Cahua (2020) se concierne con el realizado por Abregu y Cárdenas (2019), cuyo fin era estudiar la vinculación entre el liderazgo transformacional, el entusiasmo en el trabajo y el desarrollo organizacional en diferentes instituciones, emplearon un enfoque cuantitativo correlacional con un diseño siendo aquel el que se observa el fenómeno; empleando como herramienta el cuestionario y la Escala de Liderazgo Transformacional. Los resultados arrojaron un coeficiente Rho de 0.262 en el estudio de Anchante y Cahua (2020) y un Rho de Spearman de 0.710 en el estudio de Abregu y Cárdenas (2019), favorable y relevante entre las variables de cada análisis, aunque con intensidades diferentes. Se concluye, que el elevado nivel de liderazgo transformacional es directamente proporcional con el desarrollo organizacional.

Al respecto, Salgado (2021) tuvo como propósito establecer una conexión entre la gestión directiva y el entorno laboral de los empleados de la institución educativa. La investigación fue de enfoque cuantitativo-correlacional, usando como herramienta un cuestionario. Los resultados son un Rho de 0.689, $p < 0.05$. mostrando una conexión considerablemente positiva. En conclusión, se evidencia que un mayor nivel de liderazgo directivo conlleva a un incremento en el clima organizacional.

La teoría del liderazgo transformacional de Burns (1978) es un enfoque de gestión que influye profundamente las expectativas, percepciones y motivaciones de los seguidores, para inducir la transformación en el seno de una entidad o empresa. Burns describe el liderazgo transformacional como un proceso que puede alterar las expectativas y percepciones de los integrantes del grupo, y, por ende, motivarlos a alcanzar objetivos más altos y significados. Burns también enfatiza la importancia de los seguidores en la vinculación de liderazgo, destacando que son ellos quienes otorgan poder al líder y pueden influir en su vinculación. Además, el liderazgo transformacional está diseñado para ser aplicado en el contexto de la vida real, no solo concebido teóricamente.

Además, la teoría del liderazgo de Rango Completo de Bass y Avolio (1994) se fundamenta en el concepto de que un liderazgo efectivo dentro de las organizaciones no está restringido a una única modalidad, sino que implica una gama completa de comportamientos que los líderes pueden adoptar. A diferencia de enfoques anteriores que tendían a simplificar el liderazgo en un único estilo, esta teoría reconoce que los líderes pueden mostrar una variedad de comportamientos y que la efectividad de su liderazgo depende de la combinación adecuada de estos estilos según la situación y las necesidades del equipo u organización.

Además, a diferencia de los enfoques previos que se enfocaban en un único estilo de liderazgo, según Bass y Avolio (1994) los líderes pueden mostrar una diversidad de comportamientos, y que la eficacia de su liderazgo se fundamenta en la combinación apropiada de estos estilos. En ese sentido, el liderazgo transformacional, como enfoque directivo, inspira a los seguidores a buscar metas

que trascienden sus propias necesidades inmediatas, caracterizado por líderes visionarios (Tirado y Heredia, 2022).

Por lo tanto, el liderazgo transformacional se basa en las dimensiones del estudio como son; carisma, motivación inspiradora, estimulación intelectual; estas son esenciales para incentivar y animar a los adeptos, promoviendo una transformación favorable y la consecución de objetivos ambiciosos, tanto personal como colectivamente (Bass y Avolio, 1994).

De acuerdo con el autor principal, la dimensión carisma se define como una característica distintiva del líder que lo hace capaz de inspirar y motivar a los demás, esta definición se basa en la noción de que el líder transformacional posee un carisma innato que le permite ejercer una influencia idealizada sobre los seguidores. Por otro lado, el carisma se manifiesta en la capacidad del líder para articular una visión inspiradora la cual es crucial cultivar la confianza y el respeto entre los seguidores (Rojas y Di Fiore, 2021). Por ello, el carisma es esencial en el liderazgo transformador, un enfoque que sobresale para motivar a los seguidores hacia objetivos más grandes que sus propios intereses. Los líderes carismáticos pueden atraer y motivar a sus seguidores, creando confianza, admiración y lealtad. Donde los líderes carismáticos poseen una visión del futuro clara y persuasiva, la cual comunican con fervor y pasión (Fuentes et al., 2021).

De tal manera, la dimensión capacidad de un líder transformador para comunicar una visión es parte de la motivación inspiradora. estimulante del futuro que motive a los seguidores a trabajar hacia objetivos comunes con entusiasmo y dedicación, esta visión no solo describe metas y objetivos concretos, sino que también articula un sentido de propósito y significado más profundo (Bass y Avolio, 1994). Cabe destacar que la motivación inspiradora es una cualidad esencial del liderazgo transformacional que el líder tiene la habilidad de transmitir una perspectiva alentadora del porvenir que impulse y anime a los seguidores a trabajar por alcanzar objetivos compartidos, la cual trasciende las aspiraciones individuales y refleja tanto los valores como las metas compartidas del grupo u organización, la cual inspira a sus miembros a desarrollar al máximo sus capacidades y contribuir al logro de la visión colectiva (Álava y Quinde, 2022).

Además, la dimensión estimulación intelectual alude a la habilidad de quien lidera para plantear desafíos, donde las suposiciones existentes, fomenta la creatividad y promueve el pensamiento innovador entre los seguidores. Esta dimensión hace referencia a una de las cuatro componentes clave del estilo de liderazgo transformador. Implica que el líder transformacional aliente a los seguidores a poner en duda las normas establecidas, a pensar de manera crítica y a explorar nuevas ideas y enfoques (Bass y Avolio, 1994).

Por ello es fundamental para la evolución y desarrollo tanto a nivel personal como grupal. Al desafiar la complacencia y fomentar la innovación, El líder transformador motiva a sus adeptos para que logren un desempeño superior y a adaptarse eficazmente a los cambios en el entorno, el líder no solo estimula intelectualmente a los seguidores al desafiar sus suposiciones y fomentar la creatividad, sino que también les otorga la autoridad para asumir la responsabilidad de las decisiones tomadas, esto favorece la ampliación y mejora de sus habilidades y al logro de los objetivos del equipo u organización (Jaramillo et al., 2021).

La teoría de la cultura organizacional de Schein (1988), tiene como objetivo entender cómo las reglas, principios y convicciones compartidas en una organización impactan en su funcionamiento y cómo se comportan sus miembros. Schein clasifica la cultura organizacional en tres niveles: artefactos visibles y tangibles, como estructuras y símbolos, valores compartidos y creencias esenciales, se refiere a los principios básicos y suposiciones subyacentes. Este enfoque enfatiza la relevancia de entender la cultura organizativa para efectuar transformaciones sustanciales y optimizar el entorno de trabajo, volviéndolo más propicio y eficiente.

La teoría Marco de Valores Competitivos, también conocida como la teoría de Cameron y Quinn (2011), se fundamenta en la clasificación de las culturas organizacionales en cuatro categorías: Clan, Adhocracia, Jerarquía y Mercado. Cada tipo de cultura posee atributos y valores específicos que ejercen un impacto significativo en la eficiencia y la productividad de la entidad. Este enfoque proporciona una herramienta valiosa para comprender y gestionar la cultura organizacional, lo que mejora la capacidad de adaptación ante cambios externos.

Al respecto, la cultura organizacional abarca los principios comunes, convicciones, reglas y conductas que caracterizan a una compañía, funcionó como la "personalidad" única de la organización y moldea la manera en que se desarrollan las tareas, se realizan las decisiones y se interactúa entre los miembros (Barrientos et al., 2021). Esta cultura influye en el entusiasmo de los trabajadores, la unidad del grupo, el contenido en el trabajo y el rendimiento global de la organización (Vesga et al., 2020). Este enfoque resulta útil para entender la expresión de distintos valores y creencias en las organizaciones, así como su impacto en el rendimiento. Ofrece una herramienta para analizar la cultura organizacional y puede ser empleada para impulsar cambios culturales y aumentar la eficacia de la entidad (Yopan et al., 2020).

Según Cameron y Quinn (2011), la cultura organizacional es la esencia en una empresa, formada por un grupo de valores, creencias y prácticas comunes que la conceptualizan y moldean su comportamiento. Esta cultura impregna cada aspecto de la organización, desde cómo se toman las decisiones hasta el modo en que se interactúa con los trabajadores, clientes y el entorno externo. Esta cultura tiene un gran impacto en cómo la organización interactúa con sus miembros y clientes y entorno (Rincón y Aldana, 2021).

De acuerdo con Cameron y Quinn (2011), la dimensión personalidad se define como las características individuales y disposiciones psicológicas que afectan el comportamiento, las interacciones y la adaptación de un individuo en su entorno laboral. En este contexto, la personalidad se manifiesta en los rasgos y cualidades que los integrantes de la entidad deben tener o adquirir para aportar de forma eficaz contribuyendo a cumplir con los objetivos establecidos por la entidad. Estas características y comportamientos pueden variar según la naturaleza y las prioridades específicas de la organización.

Por lo tanto, la personalidad se refiere a las características, atributos y comportamientos que se alinean con los valores fundamentales y principios éticos de una organización. En este contexto, la personalidad de los integrantes de la entidad se expresa mediante sus rasgos y cualidades que reflejan y apoyan los valores y la identidad de la institución (Lopez y Artuch, 2022). Está relacionada cómo los individuos adoptan y se alinean con los valores centrales de la compañía,

lo que influye en la cultura, el ambiente laboral el modo en que se realizan las tareas dentro de la institución. Estas características y comportamientos contribuyen a la cohesión cultural y hacia la formación de objetivos convenientes de la entidad al fomentar una cultura de empresa firme y consistente (Gómez y Narvaez, 2022).

Al respecto, la dimensión comunicación hace referencia a la compartición de datos, conceptos y sentimientos entre los miembros de una organización dentro del marco de sus normas, valores y creencias compartidas. Incluye tanto la expresión oral como la gestual, así como también la comprensión de las normas y expectativas sociales específicas de la organización, utilizando diversos medios de comunicación para interactuar, colaborar y alcanzar objetivos comunes, todo dentro del marco de las normas y valores culturales de la organización. Asimismo, es el modo en que la transmisión de información y el establecimiento de conexiones se ven moldeados por las normas y prácticas vinculadas con las relaciones internas el entorno de trabajo (Lara, 2021).

Además, la comunicación se refiere al intercambio eficiente y efectivo de datos, noticias, actualizaciones y conocimientos relevantes dentro de una organización, en el momento adecuado y de manera precisa (Ruiz et al., 2021). En este contexto, la comunicación se considera oportuna cuando la información se comparte en el momento justo, facilitando que los receptores realicen elecciones fundamentadas y procedan de forma apropiada para lograr las finalidades de la organización. De esta forma las empresas pueden crear un ambiente de trabajo más transparente, eficiente y colaborativo, lo que se traduce en un mayor éxito y competitividad (Ramírez et al., 2021).

En ese contexto la dimensión estabilidad se trata de cómo una organización equilibra mantiene la consistencia y la eficiencia con la necesidad de adaptarse y evolucionar para seguir siendo competitiva y relevante dentro de un contexto que evoluciona permanentemente. Una gestión efectiva de este equilibrio es crucial para la prosperidad sostenida de una entidad dentro de un ámbito de negocios en constante evolución y altamente competitivo. Esto implica la capacidad de mantener procesos, estructuras y prácticas que brinden consistencia y confiabilidad, al mismo tiempo que fomenta la generación de nuevas ideas. Por ello se resalta la capacidad

de la organización para equilibrar la estabilidad operativa con la capacidad de innovar y adaptarse, promoviendo así un entorno que valore tanto la consistencia como la creatividad y la mejora continua (Cameron y Quinn, 2011).

Asimismo, la estabilidad alude a la competencia de una entidad para preservar una atmósfera donde las dificultades se dirimen de forma efectiva y metódica, sin causar una interrupción significativa en las operaciones o en la estructura establecida de la organización. Este enfoque puede ser beneficioso para mantener la coherencia y la productividad en la organización, ya que proporciona un marco claro para abordar los problemas y minimiza la incertidumbre y la disrupción (Correa, 2021). Sin embargo, también puede llevar a la complacencia y a la falta de innovación si los empleados se vuelven demasiado dependientes de los métodos tradicionales y no están abiertos a nuevas ideas o enfoques para resolver problemas. Esta estabilidad proporciona un marco sólido para abordar desafíos de manera consistente y sistemática, promoviendo la eficiencia operativa y la capacidad de mantener el rumbo en situaciones difíciles (Balestero, 2020).

De tal manera el origen de este problema radica en la resistencia arraigada al cambio dentro de las instituciones, lo cual dificulta la implementación de nuevas metodologías educativas, asimismo los docentes que intentan mejorar su entorno educativo enfrentan obstáculos como la escasez de recursos y el limitado respaldo administrativo. El modelo de Liderazgo de Rango Completo de Bernard y Avolio (1994) ofrece una sólida comprensión de cómo los líderes pueden aplicar diferentes estilos de liderazgo en este contexto. Además, la Teoría del Marco de Valores Competitivos de Cameron y Quinn (2011) explica cómo los valores y las creencias organizacionales influyen en la disposición o resistencia hacia el liderazgo transformacional.

Finalmente, la hipótesis general: El liderazgo transformacional tiene una relación significativa con la cultura organizacional en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024. Asimismo, las hipótesis específicas son; El liderazgo transformacional tiene una relación significativa con la personalidad, comunicación, estabilidad la cultura organizacional en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue enmarcada dentro de un marco cuantitativo que involucra la recopilación y analizar la información numérica para obtener información sobre un fenómeno o pregunta del trabajo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El paradigma positivista en la investigación se centra en identificar causas, medir y verificar teorías. Se enfoca en obtener datos cuantificables que posibiliten un análisis estadístico para descubrir las relaciones entre las variables de estudio, Acosta (2023). Para evaluar estas variables, podrían emplearse encuestas estandarizadas diseñadas específicamente para recoger las perspectivas de los participantes de la población académica acerca de la conducta de sus líderes.

El tipo de investigación fue básico, donde su objetivo principal es potenciar el entendimiento de los fenómenos y principios fundamentales en un campo específico del conocimiento. Siendo de diseño descriptivo las variables porque no se han modificado durante la cual se pretende describir de manera minuciosa y precisa las características de un fenómeno (Albornoz et al., 2023).

Asimismo, el diseño no experimental implica examinar ambas variables sin intervenir ni alterar intencionalmente ninguna de ellas, Hernández y Mendoza (2018). Por lo tanto, el nivel correlacional trata de analizar el vínculo entre dos o más variables. Dentro del marco del liderazgo transformacional y la cultura organizacional, este enfoque puede emplearse para determinar si existe algún vínculo entre las variables; de corte transversal (Acosta, 2023).

En consecuencia, en el marco de un estudio que emplea el método hipotético-deductivo de tipo transversal, se establecen hipótesis que vinculan variables específicas. Posteriormente, se procede a la recopilación de información. Estos datos son analizados con el objetivo de evaluar si existe evidencia que respalde o refute las hipótesis planteadas (Albornoz et al., 2023).

La variable se define como una característica observable que puede tomar distintos valores y que es posible medir o cuantificar. Además, la operacionalización de variables consiste en definir de manera clara y precisa cómo se medirán las variables de un estudio, en base a los indicadores concretos y observables que se pueden medir o cuantificar (Guevara et al., 2020).

De acuerdo con Bass y Avolio (1994), el liderazgo transformacional constituye una metodología que se centra en estimular y alentar a los adeptos para lograr una transformación favorable y trascendental en la entidad. Este enfoque implica crear una visión compartida, promover el compromiso y la motivación intrínseca en los adeptos, así como incentivar su crecimiento personal y profesional.

Para cuantificar la variable de liderazgo transformacional, se empleará la teoría del liderazgo de Rango Completo de Bernard y Avolio (1994), esta teoría se presentará en las dimensiones que serán utilizadas para elaborar los 20 ítems que conformarán el cuestionario de investigación, el cual se aplicará como herramienta de medición. Los cuales estarán en el anexo 2.

Por otro lado, Según Cameron y Quinn (2011), la cultura organizacional es el fundamento de una compañía, formada por principios y practicas compartidas que la definen y moldean su comportamiento, el cual abarca un grupo de valores, creencias y actitudes colectivas que delinean la identidad y el funcionamiento interno de la comunidad escolar.

Para cuantificar la variable de cultura organizacional, se empleará la Teoría del Marco de Valores Competitivos de Cameron y Quinn (2011). Esta teoría se presentará en las dimensiones que serán utilizadas para elaborar los 24 ítems que conformarán el cuestionario de investigación, el cual se aplicará como herramienta de medición. Los cuales estarán en el anexo 2.

Por otra parte, la población compuesta por 70 participantes de una entidad educativa, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la población investigada hace referencia al grupo completo de elementos que se desea investigar, representando el universo de interés del investigador. Estableciendo como criterio de inclusión, se consideraron los siguientes factores: los docentes de la institución educativa, así como aquellos con más de tres años de trabajo en la organización.

Además, se incluyeron aquellos integrantes que eligieron participar voluntariamente. Por otro lado, los criterios de exclusión abarcaron a los participantes que no respondieron el cuestionario en su totalidad y a aquellos que no aceptaron el consentimiento informado. Donde la unidad de estudio serán los docentes.

Además, la técnica en la metodología de investigación se relaciona con los procedimientos particulares y las herramientas empleadas para recopilar, analizar e interpretar datos en un estudio de investigación (Hernández & Mendoza, 2018). Esta técnica facilita la exploración de un público objetivo mediante preguntas que pueden ser abiertas o cerradas.

Se utilizó el cuestionario como herramienta de medición, según Albornoz et al. (2023), es una herramienta comúnmente empleada para recolectar datos de forma estandarizada y sistemática. Consiste en un conjunto de interrogantes formuladas para adquirir datos exactos acerca de un tema específico dentro del estudio. El formulario constará de 40 ítems que abarcan varias incógnitas con soluciones, lo cual permite que puedan expresar su opinión de acuerdo a su criterio.

Según Hernández y Mendoza (2018), la validez alude a la capacidad de una medición o prueba para evaluar correctamente el fenómeno que intenta medir. Estos autores resaltan la relevancia de la validez en la investigación, dado que es esencial para asegurar la fiabilidad y precisión de lo obtenido. La seguridad se utilizó el alfa de Cronbach que muestra en qué medida los elementos de un instrumento están vinculados entre sí y miden de manera consistente el mismo constructo. Por consiguiente, la confiabilidad implica evaluar la exactitud de las respuestas proporcionadas por un grupo de personas cuando tienen la capacidad de responder a todas las preguntas de manera precisa en el momento adecuado.

Además, se efectuará el proceso de analizar la información, por medio de SPSS 26. A partir de estos datos, se obtendrá información que posteriormente será analizada mediante tablas y gráficos (Salazar y Del Castillo, 2018). Debido a la estandarización de la información, se utilizará la prueba de Kolmogórov-Smirnov una muestra que supera los 50 datos. Después, se emplearán diversos métodos dependiendo de los resultados obtenidos: El análisis utilizará el coeficiente de

Pearson si los datos siguen una separación adecuada; en caso contrario, se utilizará el coeficiente de Rho de Spearman si los datos no se ajustan a una repartición estándar. Asimismo, la estadística inferencial tiene como objetivo realizar inferencias y obtener conclusiones precisas basadas en una muestra que represente adecuadamente a la población estudiada, donde La variable liderazgo transformacional tenía un alfa de Cronbach de 0,995, mientras que la cultura organizacional fue de 0.996, las cuales tienen una confiabilidad positiva alta.

Finalmente, este estudio se destacará por su carácter original, estando conforme a las normativas establecidas por la Universidad César Vallejo. Donde la información elegida se citará y respaldará conforme a las normativas de las normas de derechos de autor (Arias y Covinos, 2021). En el área de las variables de estudio, los maestros de la escuela, para el principio ético de autonomía, se otorgará que los docentes puedan participar libremente al llenar la encuesta (Rendtorff, 2020). Donde la benevolencia involucra el liderazgo transformacional que se enfoca en cuidar y apoyar a los docentes para que puedan tener un rendimiento óptimo y contribuyan al éxito y bienestar de los estudiantes (Espinoza y Calva, 2020). Además, se mantendrá la no maleficencia de los datos compilados de los participantes, garantizando el resguardo de su privacidad. También se asegurará que la encuesta se lleve a cabo de manera objetiva y sin favoritismos hacia ningún grupo (Ortiz y Matar, 2021).

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Liderazgo transformacional y sus dimensiones

Nivel	Liderazgo transformacional		Carisma		Motivación Inspiradora		Estimulación Intelectual	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	63	90,0	62	88,6	64	91,4	64	91,4
Regular	4	5,7	4	5,7	3	4,3	3	4,3
Bueno	3	4,3	4	5,7	3	4,3	3	4,3
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Nota: Análisis estadístico SPSSv26(2024).

En la tabla y figura 1 muestran que las dimensiones de Liderazgo Transformacional, Carisma y Motivación Inspiradora tienen una evaluación predominantemente negativa, con más del 88% de las calificaciones en la categoría "malo". Sin embargo, la Estimulación Intelectual, aunque mayoritariamente negativa, tiene un porcentaje notablemente menor de evaluaciones 64%, sugiriendo que hay más espacio para mejorar en esta dimensión en comparación con las otras tres.

Tabla 2

Cultura Organizacional y sus dimensiones

Nivel	Cultura Organizacional		Personalidad		Comunicación		Estabilidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	63	90,0	63	90,0	64	91,4	63	90,0
Regular	3	4,3	3	4,3	3	4,3	3	4,3
Bueno	4	5,7	4	5,7	3	4,3	4	5,7
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Nota. Análisis estadístico SPSSv26(2024).

En la tabla y figura 2 revelan que la percepción general de los docentes sobre los cuatro aspectos evaluados (Cultura Organizacional, Personalidad, Comunicación y Estabilidad) es predominantemente negativa. La categoría "Malo" recibió

calificaciones muy altas en todos los aspectos, especialmente en Comunicación (91.4%). Las evaluaciones "regular" y "bueno" fueron bajas en todas las categorías.

Prueba de normalidad

En estadística, se utiliza la prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar si un conjunto de datos sigue una distribución normal. La prueba descarta la hipótesis nula, lo que indica que los datos no tienen una distribución normal. Es relevante aplicar esta prueba cuando el conjunto de datos cuenta con más de 50 observaciones.

H0: La variable presenta una distribución normal

H1: La variable no presenta una distribución normal

Criterios de aceptabilidad

El nivel de significancia (Sig.) es la probabilidad de que los resultados de una prueba sean al azar. Se descarta la hipótesis nula si el valor de Sig. es inferior al 0,05%, lo que indica que la distribución de la población no es normal y se debe considerar la correlación de Spearman. Sin embargo, si el valor p es mayor que el 0,05%, se acepta la hipótesis nula, lo que significa que la población tiene una distribución normal y la correlación de Pearson debe aplicarse.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,522	70	,000
Carisma	,517	70	,000
Motivación inspiradora	,527	70	,000
Estimulación intelectual	,527	70	,000
Cultura Organizacional	,523	70	,000
Personalidad	,523	70	,000
Comunicación	,527	70	,000

Nota. Análisis estadístico SPSSv26(2024).

Los resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, llevada a cabo utilizando el programa estadístico SPSS, demostraron que los datos no seguían una distribución normal. Este hallazgo sugiere que el nivel de significancia es menor a 0,05, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula.

Análisis inferencial

Tabla 4

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Rho	Significado
0	Relación nula
0.01 - 0.19	Relación positiva muy baja
0.20 - 0.39	Relación positiva baja
0.40 - 0.69	Relación positiva moderada
0.70 - 0.89	Relación positiva alta
0.90 - 0.99	Relación positiva muy alta
1	Relación perfecta

Nota. Mondragón (2014) Uso de la correlación de Spearman

Regla de decisión:

Si el nivel de significancia es menor que 0,05, se descarta la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁).

Si el nivel de significancia es mayor que 0,05, se descarta la hipótesis alternativa (H₁) y se acepta la hipótesis nula (H₀).

Hipótesis general:

H₀: No existe vinculación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024

H₁: Existe vinculación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024

Tabla 5*Prueba de hipótesis general*

Correlaciones				
			Liderazgo transformacional	Cultura organizacional
Rho Spearman	de Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,990**
	I	N	70	70
	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,990**	1,000
		N	70	70

Nota. Análisis estadístico SPSSv26(2024).

Según la Tabla 5, el Rho entre las variables es de 0,990. Esto demuestra una estrecha conexión entre las variables, ya que este coeficiente es muy positivo. Se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna porque el nivel de significancia bilateral es $p = 0,05$.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe vinculación entre el liderazgo transformacional y la personalidad.

H₁: Existe vinculación entre el liderazgo transformacional y la personalidad.

Tabla 6*Hipótesis específica 1*

Correlaciones					
				Liderazgo transformacional	Personalidad
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	de	1,000	,989**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		70	70
	Personalidad	Coefficiente de correlación	de	,989**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		70	70

Nota. Análisis estadístico SPSSv26(2024).

Tabla 6, el Rho entre las variables es de 0,989. Esto demuestra una vinculación entre las variables, ya que este coeficiente es muy positivo. Debido a que el nivel de significancia bilateral es 0,000, que es menor que 0,05, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe vinculación entre el liderazgo transformacional y la comunicación en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024

H₁: Existe vinculación entre el liderazgo transformacional y la comunicación educativa, en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024

Tabla 7*Hipótesis específica 2*

Correlaciones				
			Liderazgo transformacional	Comunicación
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	de 1,000	,926**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Comunicación	Coefficiente de correlación	de ,926**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota. Análisis estadístico SPSSv26(2024).

La tabla 7 se evidencia un Rho de 0,926. Este coeficiente es positiva muy alta, lo que indica que hay una fuerte vinculación entre las variables. El nivel de significancia bilateral es de 0,000, que es menor que 0,05 por lo tanto se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

H0: No existe vinculación entre el liderazgo transformacional y la estabilidad, en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024

H1: Existe vinculación entre el liderazgo transformacional y la estabilidad, en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024

Tabla 8*Hipótesis específica 3*

		Liderazgo transformacional		Estabilidad
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,978**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Estabilidad	Coeficiente de correlación	,978**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota. Análisis estadístico SPSSv26(2024).

La tabla 8 muestra un Rho de 0,978. Este coeficiente es positiva muy alta, lo que indica que hay una fuerte vinculación entre las variables. El nivel de significancia bilateral es de 0,000, que es menor que 0,05 por lo tanto se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

En esta investigación, al establecer la vinculación entre la cultura organizacional y el liderazgo transformacional en la institución educativa, se encontró que el valor obtenido fue de 0.999, lo que demuestra un nivel correlacional positivo muy alto entre las variables, este hallazgo indica que la adopción de metodologías pedagógicas novedosas, tecnologías educativas de vanguardia y prácticas administrativas innovadoras, promoviendo un entorno que valora la creatividad y la mejora constante, puede incrementar principalmente la calidad educativa. Estos hallazgos son similares a los presentados por Bedoya (2020), quien también demostró una vinculación positiva entre las variables en su estudio, que arrojó un valor de 0,625. Bedoya llegó a la conclusión de que el liderazgo transformacional se distingue por la capacidad de motivar e inspirar a los empleados., y que en el ámbito educativo esto puede resultar en un mayor compromiso y satisfacción laboral entre los docentes y el personal administrativo.

Asimismo, el estudio se relaciona con el presentado por Vera (2021), que demostró una correlación positiva con un valor de 0.274. Vera llegó a la conclusión de que los líderes transformacionales son particularmente hábiles para gestionar los cambios en el nuevo sistema educativo, siendo capaces de motivar y dirigir a su equipo durante los periodos de transición, garantizando que la institución se ajuste y prospere en un entorno dinámico.

En este sentido, la teoría de Rango Completo de Bass y Avolio (1994) destaca como uno de los modelos más exhaustivos e influyentes para comprender el liderazgo efectivo en las organizaciones. A diferencia de enfoques anteriores que se concentraban en un único estilo de liderazgo, la teoría de Bass y Avolio propone que los líderes pueden mostrar una variedad de comportamientos, y que la eficacia de su liderazgo depende de la combinación adecuada de estos estilos. En vinculación con la motivación de estudiantes y docentes, se genera un ambiente en el que todos están dedicados a la excelencia y al aprendizaje continuo, donde los docentes reciben apoyo para su desarrollo profesional, lo que aumenta su satisfacción laboral y mejora su desempeño.

Por otro lado, el objetivo específico 1 arrojó un valor de 0.989, con un $p < 0.05$. Como resultado, se acepta la hipótesis alterna en lugar de la hipótesis nula. Esto demuestra que la característica de personalidad como extroversión, la apertura a nuevas experiencias, la conciencia y la estabilidad emocional capacita a los líderes transformacionales para inspirar y motivar a su equipo, establecer relaciones sólidas y adaptarse a los cambios.

Estos resultados se asemejan a los propuestos por Sánchez y Valarezo (2022), quienes en su estudio reportaron un valor de 0.625, también demostrando la existencia de una vinculación positiva entre las variables, donde llegaron a la conclusión de que los líderes transformacionales, al poseer destacadas habilidades interpersonales, son capaces de construir relaciones basadas en la confianza y el respeto. Estos líderes comprenden y responden a las necesidades individuales de los miembros del equipo, promoviendo así un entorno de apoyo y colaboración.

Asimismo, el estudio se relaciona con el realizado por Rodríguez (2023), quien reportó un valor de 0.700, indicando que el liderazgo transformacional no es un estilo de liderazgo en particular innato, sino que puede aprenderse y desarrollarse con el tiempo y la experiencia. En este sentido, el liderazgo transformacional de los docentes es crucial para crear un entorno educativo positivo y productivo que favorezca el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. Los docentes con este estilo de liderazgo inspiran, motivan y empoderan a sus estudiantes, ayudándolos a alcanzar su máximo potencial (Tirado & Heredia, 2022).

Finalmente, la teoría de Burns (1978) es un enfoque de gestión que influye profundamente en las expectativas, percepciones y motivaciones de los seguidores, induciendo la transformación en el seno de una entidad o empresa. Burns describe el liderazgo transformacional como un proceso que puede alterar las expectativas y percepciones de los integrantes del grupo, y, por ende, motivarlos a alcanzar objetivos más altos y significativos.

En vinculación con el objetivo específico 2, Rho fue 0,926 y p fue 0.05. Como resultado, la hipótesis alterna es aceptada en lugar de la hipótesis nula, que concluye que la conexión entre la comunicación y el liderazgo transformacional es crucial para cultivar una cultura organizacional saludable y dinámica en el ámbito

educativo. A través de una comunicación eficaz, los líderes transformacionales pueden tener la capacidad de inspirar, motivar y alinear a toda la comunidad educativa hacia la consecución de metas compartidas y la mejora constante del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Este hallazgo es consistente con el trabajo realizado por Isuiza (2022), quien también encontró un Rho de 0.874. Este estudio subraya que el liderazgo transformacional se distingue por su habilidad para inspirar y motivar mediante una comunicación efectiva, la cual se utiliza para articular una visión clara, motivar al personal y fomentar la colaboración. Asimismo, una comunicación abierta y transparente se identifica como crucial para la implementación exitosa de cambios y nuevas iniciativas educativas impulsadas por este tipo de liderazgo. Además, los resultados también coinciden con el estudio de Osorio (2019), que mostró un Rho de 0.772, destacando una vinculación favorable entre el compromiso y la comunicación efectiva de los miembros de la comunidad educativa con los objetivos institucionales. Esto subraya la importancia de una comunicación abierta y transparente para resolver problemas de manera eficiente.

En este contexto, la dimensión de la comunicación se refiere a la compartición de datos, conceptos y sentimientos entre los miembros de una organización dentro del marco de sus normas, valores y creencias compartidas. Incluye tanto la expresión oral como la gestual, así como la comprensión de las normas y expectativas sociales específicas de la organización, utilizando diversos medios de comunicación para interactuar, colaborar y alcanzar objetivos comunes.

Asimismo, Cameron y Quinn (2011) describen la cultura organizacional como el ADN de una empresa, constituida por un equipo de creencias, principios y prácticas compartidas que definen y moldean su comportamiento. Este modelo ofrece herramientas para evaluar la cultura organizacional actual de una institución y, en caso necesario, implementar cambios eficaces. Es ampliamente utilizado en estudios organizacionales y consultorías para comprender cómo la cultura afecta el rendimiento y la adaptabilidad de una organización frente a desafíos tanto externos como internos.

Seguidamente con el objetivo específico 3, se encontró un Rho de 0,978, con un $p < 0.05$, para determinar cómo el liderazgo transformacional y la estabilidad de la institución educativa están relacionados. Por lo tanto, la hipótesis alterna se acepta en lugar de la hipótesis nula, que concluye que el liderazgo transformacional puede ayudar a crear estabilidad en una institución educativa al permitir que los miembros del equipo se adapten al cambio y fortalecer la unidad, ofrecer una dirección clara y estimular la resiliencia organizacional.

Este hallazgo es consistente con el estudio realizado por Anchante y Cahua (2020), quien también encontró un Rho de 0.262, demostrando que el enfoque del liderazgo transformacional es la innovación y en la búsqueda constante de mejoras, donde los líderes transformacionales cuentan la habilidad de manejar cambios importantes dentro de la institución educativa, lo cual puede incrementar la estabilidad a largo plazo al ajustar la organización a nuevas situaciones y retos.

Además, los resultados también coinciden con el estudio de Salgado (2021), que mostró un Rho de 0.772, destacando una conexión favorable entre la variable de liderazgo transformacional y la dimensión estabilidad, donde los líderes transformacionales promueven la adaptabilidad y la innovación, lo que permite a la institución educativa responder de manera eficiente a cambios y desafíos externos. Esta capacidad de adaptación puede contribuir a una estabilidad organizacional duradera, preparando a la institución para enfrentar nuevas circunstancias de manera efectiva.

Asimismo, la estabilidad alude a la competencia de una entidad para preservar una atmósfera donde las dificultades se diriman de forma efectiva y metódica, sin causar una interrupción significativa en las operaciones o en la estructura establecida de la organización. Este enfoque puede ser beneficioso para preservar la unión y la eficiencia dentro de la compañía, porque esta proporciona un marco claro para abordar los problemas y minimiza la incertidumbre y la disrupción (Correa, 2021).

Siendo sustentada por la teoría de Schein (1988), ofrece un marco útil para comprender cómo el liderazgo transformacional puede afectar la estabilidad de una institución educativa. Al fomentar valores compartidos, demostrar comportamientos positivos y establecer suposiciones básicas, los líderes transformacionales cultivan una cultura organizacional que promueve la adaptabilidad, la cohesión y la resiliencia, lo que a su vez contribuye a mantener la estabilidad a largo plazo de la institución.

V. CONCLUSIONES

Del objetivo general del presente estudio se comprobó que existe vinculación significativa positiva muy alta entre el liderazgo transformacional y cultura organizacional en una Institución Educativa Pública, Lima - Villa María del Triunfo, con un $Rho = 0,990$ y $p\text{-valor} = 0,000$. En conclusión, un liderazgo transformacional que motive y comprometa no solamente orienta a los integrantes de la comunidad educativa hacia objetivos comunes, sino que también estimula la creación de un entorno propicio para la colaboración, la innovación y el crecimiento personal.

En cuanto al objetivo específico 1, se comprobó que existe vinculación significativa positiva muy alta entre el liderazgo transformacional y la personalidad en una Institución Educativa Pública, Lima - Villa María del Triunfo, con un $Rho = 0,989$ y $p\text{-valor} = 0,000$. En conclusión, esto no solo mejora los resultados académicos y organizacionales, sino que también fortalece la cohesión y el compromiso dentro de la institución.

En cuanto al objetivo específico 2, se comprobó que existe vinculación significativa positiva entre el liderazgo transformacional y la comunicación en una Institución Educativa Pública, Lima - Villa María del Triunfo, con un $Rho = 0,926$ y $p\text{-valor} = 0,000$. En conclusión, una comunicación precisa y eficaz ayuda a alinear metas, resolver problemas y fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso entre estudiantes, personal docente y administrativo.

En cuanto al objetivo específico 3, se comprobó que existe vinculación significativa positiva entre el liderazgo transformacional y la estabilidad en una Institución Educativa Pública, Lima - Villa María del Triunfo, con un $Rho = 0,978$ y $p\text{-valor} = 0,000$. En conclusión, al motivar a los integrantes de la comunidad educativa y promover un clima de confianza, cooperación y crecimiento personal, este estilo de liderazgo ayuda a mantener un ambiente estable y eficaz.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que los líderes creen un entorno donde los docentes se sientan valorados y escuchados, lo que elevará su compromiso y motivación. Esto incluye establecer canales de comunicación efectivos, organizar reuniones periódicas para compartir la visión institucional y reconocer los logros individuales y colectivos. Según la teoría del liderazgo de Rango Completo de Bernard y Avolio (1994), los líderes transformacionales deben fomentar un clima de innovación y cambio positivo al inspirar y motivar a su equipo.

Para fomentar el crecimiento de los docentes, se recomienda que los líderes transformacionales se centren en inspirar, motivar y empoderar a sus equipos. Esto mejorará las competencias individuales y promoverá una cultura positiva y colaborativa. Según la teoría del liderazgo de Rango Completo de Bernard y Avolio (1994), este enfoque es clave para crear un entorno en el que los docentes se sientan valorados y comprometidos.

Para mejorar la interacción entre docentes en el marco del liderazgo transformacional, se recomienda establecer canales de comunicación claros y efectivos. Los líderes deben promover un entorno de apertura, respeto y escucha activa, facilitando una comunicación bidireccional que permita a los docentes expresar ideas y preocupaciones constructivamente. Según la Teoría del Marco de Valores Competitivos de Cameron y Quinn (2011), este enfoque es crucial para optimizar la dinámica de comunicación en la institución.

Se sugiere que los líderes se enfoquen en crear un ambiente laboral estable y de apoyo, donde los docentes se sientan valorados y motivados. Asimismo, es crucial emplear estrategias para reconocer y aprovechar la experiencia y el compromiso continuo de los docentes, lo que mejora significativamente la cohesión y la eficacia del equipo educativo durante la implementación de cambios transformadores. Esta recomendación está respaldada por la Teoría del Marco de Valores Competitivos de Cameron y Quinn (2011).

REFERENCIAS

- Abregu, R., & Cárdenas, R. (2019). *Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional en la empresa Mariant Catering, Cibertec–2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio UADP. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1652/Abregu%20Ramirez%2C%20Rosario%20y%20Cardenas%20Parvina%2C%20Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Acosta, S. (2023). Los paradigmas de investigación en las Ciencias Sociales. *Edicacap Pacífico*. <https://idicap.com/ojs/index.php/editorialeip/article/view/181/194>
- Álava, N., & Quinde, M. (2022). Explanatory analysis of transformational leadership in the social entrepreneurial profile of young university students. *Revista Formación Universitaria*, 16(2), 49-60. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v16n2/0718-5006-formuniv-16-02-49.pdf>
- Albornoz, E., Del Carmen, M., Sidel, K., Chuga, J., González, J., Herrera, J., ... & Arteaga, R. (2023). *Research methodology applied to health science and education*. Mawil. <https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Anchante, S., & Cahua, J. (2020). *Entusiasmo por el Trabajo y Liderazgo Transformacional en colaboradores de una Institución Educativa Privada – Ica, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88488/Anchante_SJ_C-Cahua_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Balestero, M. (2020). What is the right to technological work stability? *Revista de Derecho*, 1(21), 118-148. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rd/n21/2393-6193-rd-21-118.pdf>
- Barrientos, E., Briceño, M., Suárez, W., & Valdés, M. (2021). Inclusive organizational culture in Chilean higher education institutions. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1058-1075. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890548>
- Bedoya, M. (2020). *El liderazgo transformacional y su relación con la potencia grupal, un enfoque sobre la identificación y cohesión del personal de las empresas grandes de comercialización de electrodomésticos de Quito - 2019* [Tesis de pregrado, Universidad de las Fuerzas Armadas]. Repositorio ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/21939/1/T-ESPE-043546.pdf>
- Bernard, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.

- Burns, J. (1978). *Liderazgo*. Harper & Row.
https://archive.org/details/leadership00burn_0/page/n9/mode/2up
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Jossey-Bass.
- Chaverra, D., Rengifo, S., & Vargas, A. (2019). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Fundación Años Maravillosos* [Tesis de pregrado, Universidad de Popayán]. Repositorio UDP.
<https://unividadafup.edu.co/repositorio/files/original/c603c78785504eb60d4ffb512172f657.pdf>
- Correa, J. (2021). Intraclass Correlation Coefficient: Applications to estimate the temporal stability of a measuring instrument. *Revista Ciencias Psicológicas*, 15(2), 1-16.
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v15n2/1688-4221-cp-15-02-e2318.pdf>
- Espinoza, E., & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
- Fuentes, Y., Barrientos, E., & Pabón, J. (2021). Organizational leadership. A systematic review and bibliometric analysis. *Revista Criterio Libre*, 19(35), 307-325.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8293161>
- Gómez, A., & Narvaez, M. (2022). Dimensions of personality and their relationship with prosocial tendencies and empathy in children and adolescents in psychosocial vulnerability. *Revista de Psicología*, 40(1), 37-72.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v40n1/0254-9247-psico-40-01-37.pdf>
- Gómez, S. (2020). State of the art of transformational leadership in university education. *Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad"*, 4(1), 75-81.
<https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/114/328>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). *Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and action research)*. *Revista RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Hernández, S., & Mendoza, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Izuiza, G. (2022). *Liderazgo transformacional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio UNDU.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5571/B7_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_GABRIELA_ISUIZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jaramillo, D., Rojas, W., Acero, L., & Menacho, A. (2021). Transformational leadership in interpersonal relationships and collaborative work of managers. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 1288-1298. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n20/2616-7964-hrce-5-20-340.pdf>
- Lara, L. (2021). Assertive communication as a tool to improve the work climate in educational institutions. *Revista Sinergia Académica*, 4(1), 41-70. <https://www.sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/50/588>
- Lopez, N., & Artuch, R. (2022). Relationship between personality traits, styles and learning strategies and academic performance in adolescents Spanish students. *Revista Estudios Pedagógicos*, 48(1), 273-289. <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v48n1/0718-0705-estped-48-01-273.pdf>
- MENTOR. (2023). Transformational leadership and educational management: its impact on the results obtained by educational institutions. *MENTOR*. <https://revistamentor.ec/index.php/mentor/article/view/6988/5697>
- MINEDU. (2020). *Estrategias de liderazgo distribuido para las II.EE. públicas de educación básica*. Ministerio de Educación. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Orientaciones-para-la-organizacio%CC%81n-de-equipos-de-gestio%CC%81n-escolar-VF.pdf>
- Niño, A., Espinoza, A., Olmos, D., & Ramos, C. (2022). Perception of leadership in public organizations in Lima, Peru. *Scopus*. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85138406640&doi=10.52080%2frvgluz.27.100.11&partnerID=40&md5=e4efdb52d9781c8b18a6c77d2587333f>
- Noceti, A., Saez, F., Contreras, G., Soto, C., & Espinoza, C. (2020). Práctica reflexiva en docentes: Una revisión sistemática de aspectos teórico-metodológicos. *Revista Espacios*, 41(26), 118-131. <https://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p11.pdf>
- OIT. (2021). *Child labor global estimates 2020, trends and the way forward*.
- Ortiz, M., & Matar, S. (2021). Application of ethical principles of psychology in an academic training exercise on the design, validation, and application of a psychometric instrument. *Revista Avances en Psicología Latinoamericana*, 39(3), 1-17. <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v39n3/2145-4515-apl-39-03-e200.pdf>
- Osorio, A. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa grupo Vivargo, Chorrillos, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio UADP. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2250/Osorio%20Maita%2c%20Aida%20Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- PISA. (2022). *PISA 2022. Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes*. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:91f26ac3-0a3b-4efa-b2ce-a5d791229f4d/pisa-2022-informe-completo-digital-low.pdf>
- Posso, R. (2023). Transformational leadership and educational management: Its impact. *Revista de Investigación Educativa y Deportiva*, 2(2), 1339-1356. <https://file:///C:/Users/ADM/Downloads/EI+liderazgo+transformacional+y+la+gesti%C3%B3n+educativa+su+incidencia+en+los+resultados.pdf>
- Ramírez, R., Villalobos, J., & Herrera, B. (2021). Media for the appropriation of knowledge in educational institutions. *Revista Medios de Comunicación Tecnológica*, 32(1), 27-38. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v32n1/0718-0764-infotec-32-01-27.pdf>
- Rendtorff, J. (2020). Principios éticos de la bioética y el bioderecho europeos: Autonomía, dignidad, integridad y vulnerabilidad. *Revista Principia Juris*, 17(36), 55-67. https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/88370012/2062_Texto_del_articulo_58_51_2_10_20210630.pdf
- Rincón, O., & Aldana, L. (2021). Organizational culture and its relationship with management systems: A literature review. *Revista Signos Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2), 1-27. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560468688013/560468688013.pdf>
- Rodríguez, C. (2023). Transformational leadership and its relationship with the institutional climate of the central buses in the northern sector of Quito. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 7508-7525. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4982/7564>
- Rojas, L., & Di Fiore, M. (2021). Transformational leadership to consolidate social responsibility in educational institutions. *Revista Informes Psicológicos*, 21(1), 117-131. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8333032>
- Ruiz, M., Torres, G., & Ruiz, E. (2021). Design and development of an educational mobile application to optimize communication and interaction between members of educational institutions in real time. *Revista Industrial Data*, 24(1), 277-307. <http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n1/1810-9993-idata-24-01-277.pdf>
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Primera edición.
- Salgado, A. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional en colaboradores de la institución educativa San Juan Bosco, Yanama – Yungay, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76248/Salgado_RAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sánchez, E., & Valarezo, J. (2022). *Transformational leadership and its relationship in teamwork in students of the Management Information Management program at the Technical University of Cotopaxi* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio UTDC. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/10018>
- Schein, E. (1988). *Organizational culture and leadership*. Plaza & Janes Editores, S. A. https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf
- Tirado, M., & Heredia, F. (2022). Transformational leadership in educational management: A literary review. *Revista Conrado*, 18(85), 246-251. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n85/1990-8644-rc-18-85-246.pdf>
- UNESCO. (2022). *The crossroads of education in Latin America and the Caribbean*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://www.unicef.org/lac/media/37786/file/La%20encrucijada%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf>
- UNICEF. (2022). *Escuela de fortalecimiento de liderazgos adolescentes*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. <https://www.unicef.org/mexico/media/6741/file/Escuela%20de%20Fortalecimiento%20de%20Liderazgos%20Adolescentes%20.pdf>
- Vera, H. (2021). *Liderazgo transformacional en el bienestar laboral del talento humano en la industria* [Tesis de pregrado, Universidad de las Fuerzas Armadas]. Repositorio ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/24172/1/T-ESPE-044409.pdf>
- Vesga, J., García, M., Forero, C., Constanza, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., ... Gómez, M. (2020). Aspects of organizational culture and its relation to the organizational change disposition. *Revista Suma Psicológica*, 27(1), 52-61. <http://www.scielo.org.co/pdf/sumps/v27n1/0121-4381-sumps-27-01-52.pdf>
- Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Organizational culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American. *Controversias y Conurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-281. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: TABLA DE CONSISTENCIA DE VARIABLES Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en la Institución Educativa Villa María del Triunfo.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Liderazgo Transformacional				
¿Cuál es la vinculación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024?,	Determinar la vinculación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la institución educativa 2024.	Existe vinculación entre la variable El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024.	Dimensiones	Indicadores:	Ítems	Ordinal	Rangos
						Carisma	Visión clara y convincente Habilidades de comunicación efectivas
			Motivación Inspiradora	Habilidad para establecer metas ambiciosas y alcanzables Enfoque en el logro y la excelencia	6-8		
			Estimulación Intelectual	Fomento de la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico Delegación de responsabilidades y toma de decisiones Institucional	9-12		
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable(Y): Cultura Organizacional				
1. ¿Cuál es la vinculación que existe entre el liderazgo transformacional y la personalidad en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024?	1. Determinar la vinculación entre el liderazgo transformacional y la personalidad en la institución educativa 2024;	1. Existe vinculación entre la variable El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la personalidad en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Ordinal	Rangos
			Personalidad	Objetivos Institucionales	13-16	Nunca= 1 Raras Veces= 2 Frecuentemente= 3 Siempre=4	Bueno Malo Regular
				Valores Institucionales			
			Comunicación	Relacionales interpersonales	17-20		
				Información oportuna			
			Estabilidad	Innovación	21-24		
				Cambios			
				Solución de Problemas			
2. ¿Cuál es la vinculación que existe entre el liderazgo transformacional y la comunicación en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024?,	2. Determinar la vinculación entre el liderazgo transformacional y la comunicación en la institución educativa 2024;	2. Existe vinculación entre la variable El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la comunicación en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024.					
3. ¿Cuál es la vinculación que existe entre el liderazgo transformacional y la estabilidad en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024?,	3. Determinar la vinculación entre el liderazgo transformacional y la estabilidad en la institución educativa 2024.	3. Existe vinculación entre la variable El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la estabilidad en la institución educativa, Villa María del Triunfo 2024.					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: La investigación es de tipo básica, la cual busca ampliar la información y comprensión del objeto de estudio.</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>NIVEL: correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: La población está comprendido por 70 docentes de una entidad educativa, Villa María del Triunfo</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 70 como la población</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Censal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>De la variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Nro. ítems: 20</p> <p>De la variable 2: Cultura organizacional</p> <p>Nro. ítems: 24</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial:</p> <p>Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.</p>

Anexo 2: Tabla de Operacionalización de Variables

Variables de estudios	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Transformacional	El liderazgo transformacional hace referencia un estilo de liderazgo que se centra en inspirar y motivar a los seguidores para lograr un cambio positivo y significativo en ellos mismos y en la organización. Se caracteriza por líderes que ejercen una influencia profunda en sus seguidores, fomentando el desarrollo personal y profesional, promoviendo una visión compartida y estimulando la innovación y el cambio. (Bass & Avolio, 1994).	Para medir la variable de liderazgo transformacional, se empleará la teoría del liderazgo de Rango Completo de Bernard y Avolio (1994)., presentándose en las dimensiones, que serán utilizadas para construir los 12 ítems que conformarán el cuestionario de investigación, el cual se aplicará como herramienta de medición.	D1: Carisma	Visión clara y convincente Habilidades de comunicación efectivas	Nunca= 1 Raras Veces= 2 Frecuentemente= 3 Siempre=4
			D2: Motivación Inspiradora	Habilidad para establecer metas ambiciosas y alcanzables Enfoque en el logro y la excelencia	
			D3: Estimulación Intelectual	Fomento de la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico Delegación de responsabilidades y toma de decisiones Institucional	
			Cultura Organizacional	Por otro lado, la cultura organizacional es al conjunto de valores compartidos, creencias, normas, comportamientos y prácticas que caracterizan a una organización y guían la forma en que sus miembros interactúan entre sí y con el entorno. Es la "personalidad" de la organización, moldeada por su historia, liderazgo, estructura, procesos y entorno externo. La cultura organizacional influye en la toma de decisiones, las políticas, la comunicación, el clima laboral y el desempeño de la organización en general. (Bernard & Avolio, 1994).	
D2: Comunicación	Información oportuna Relacionales interpersonales				
D3: Estabilidad	Innovación Cambios Solución de Problemas				

ANEXO 3. Ficha de instrumento del validador

Validador 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en una Institución Educativa Villa María del Triunfo, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene vinculación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGOTRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: El liderazgo transformacional hace referencia un estilo de liderazgo que se centra en inspirar y motivar a los seguidores para lograr un cambio positivo y significativo en ellos mismos y en la organización. Se caracteriza por líderes que ejercen una influencia profunda en sus seguidores, fomentando el desarrollo personal y profesional, promoviendo una visión compartida y estimulando la innovación y el cambio. (Bass & Avolio, 1994).

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Carisma	Conexión Emocional	1. En la institución educativa el líder fomenta confianza en sus dirigidos ante situaciones difíciles manteniendo la calma.	1	1	1	1	
		2. En la institución educativa el líder conoce las fortalezas y debilidades de su personal docente y estas forman parte de su mejora continua.	1	1	1	1	
		3. En la institución educativa el líder demuestra seguridad al momento de tomar decisiones en la institución.	1	1	1	1	



		4. En la institución educativa el líder crea una conexión emocional con proyección al logro de los objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Visión Atractiva	5. En la institución educativa el líder muestra una visión hacia una mejora continua de sus habilidades de liderazgo.	1	1	1	1	
	Valores	6. En la institución educativa el líder fomenta la práctica de valores y convivencia asertiva entre los integrantes de la institución.	1	1	1	1	
	Lealtad	7. En la institución educativa el líder promueve, seguridad y empatía en los integrantes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
Motivación Inspiradora	Motivación	8. En la institución educativa el líder reconoce el trabajo de cada integrante de la comunidad educativa y motiva al desarrollo de una mejorar continua.	1	1	1	1	



	Esfuerzo	9. En la institución educativa el líder ofrece elogios inmediatos y otras formas de reconocimiento por logros significativos en su personal.	1	1	1	1	
	Relevancia	10. En la institución educativa el líder reconoce y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de la Institución Educativa.	1	1	1	1	
	Satisfacción	11. En la institución educativa el líder expresa felicidad ante los logros obtenidos por el trabajo realizado por los integrantes de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Pasión	12. En la institución educativa el líder demuestra emoción por su trabajo en beneficio de los objetivos.	1	1	1	1	
Estimulación Intelectual	Innovación	13. En la institución educativa el líder transforma en idea o producto los objetivos institucionales.	1	1	1	1	




Autodeterminación	14. En la institución educativa el líder delega funciones y responsabilidades de forma oportuna.	1	1	1	1	
Cambio	15. En la institución educativa el líder impulsa la participación activa, de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar metas institucionales	1	1	1	1	
	16. En la institución educativa el líder fomenta el desarrollo de un ambiente abierto al diálogo donde se evidencie el respeto y la democracia.	1	1	1	1	
	17. En la institución educativa el líder fomenta la renovación en los ideales de sus seguidores y de los objetivos institucionales con los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
Trabajar en equipo	18. En la institución educativa el líder confía en las habilidades de los docentes y orienta a trabajar en equipo de trabajo en la institución educativa.	1	1	1	1	



	Liderazgo	19. En la institución educativa el líder promueve compromiso en los integrantes de la comunidad y organiza oportunamente las comisiones.	1	1	1	1	
		20. En la institución educativa el líder fomenta el pensamiento creativo y cuestiona suposiciones en sus dirigidos.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo Transformacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable de Liderazgo transformacional en vinculación de las dimensiones de carisma, motivación inspiradora y estimulación intelectual
Nombres y apellidos del experto	Dr. David Ulises Garay Avendaño
Documento de identidad	43574040
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor en educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente posgrado
Número telefónico	988767910
Firma	
Fecha	21 de mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en una Institución Educativa Villa María del Triunfo, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene vinculación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: La teoría Marco de Valores Competitivos, también conocida como la teoría de Cameron y Quinn (2011), se fundamenta en la clasificación de las culturas organizacionales en cuatro categorías: Clan, Adhocracia, Jerarquía y Mercado. Cada tipo de cultura posee atributos y valores específicos que ejercen un impacto significativo en la eficiencia y la productividad de la entidad. Este enfoque proporciona una herramienta valiosa para comprender y gestionar la cultura organizacional, lo que mejora la capacidad de adaptación ante cambios externos.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Personalidad	Apertura	1. En la institución educativa se mantiene una estructura jerárquica y funcional que facilita su funcionamiento para lograr los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
		2. En la institución educativa se define bien los roles y responsabilidades a cada uno de sus integrantes.	1	1	1	1	
	Estabilidad Emocional	3. En la institución educativa el equipo directivo fomenta la participación activa con el propósito de lograr la tranquilidad de sus dirigidos.	1	1	1	1	


	Amabilidad	4. En la institución educativa se trabaja en equipo con predisposición para lograr objetivos en común.	1	1	1	1	
	Habilidad Interpersonal	5. En la institución educativa los docentes consideran que la realización de actividades tiene un impacto positivo en la comunidad.	1	1	1	1	
		6. En la institución educativa los docentes disfrutan trabajar en esta institución.	1	1	1	1	
	Estímulo al esfuerzo académico	7. En la institución educativa el equipo directivo reconoce los logros alcanzados por docentes en su labor pedagógica	1	1	1	1	
		8. En la institución educativa el equipo directivo otorga incentivos o recompensas a sus docentes por su desempeño pedagógico.	1	1	1	1	
Comunicación	Coordinación	9. En la institución educativa el equipo directivo comunica de manera clara los objetivos institucionales en la planificación de actividades.	1	1	1	1	
		10. En la institución educativa el equipo directivo sostiene una comunicación fluida fomentando las expectativas y perspectivas de la comunidad educativa.	1	1	1	1	

Resolución de problemas	11. En la institución educativa los docentes se sienten comprometidos a presentar propuestas y sugerencias para contribuir al logro de metas institucionales.	1	1	1	1	
Toma de decisiones	12. En la institución educativa los conflictos son solucionados de manera asertiva y oportuna.	1	1	1	1	
	13. En la institución educativa se fomenta la colaboración y participación de los miembros del equipo en la toma de decisiones y en la consecución de objetivos institucionales.	1	1	1	1	
Motivación	14. En la institución educativa se promueve el rendimiento en vinculación a los objetivos institucionales	1	1	1	1	
	15. En la institución educativa el equipo directivo otorga premios o reconocimientos al lograr objetivos de la institución.	1	1	1	1	
	16. En la institución educativa el equipo directivo aprecia y reconoce la labor los docentes y padres de familia.	1	1	1	1	
Fortalecimiento	17. En la institución educativa se fortalece la democracia y las diferencias de opiniones entre los docentes.	1	1	1	1	

Estabilidad	Valorar reglas	18. El reglamento interno en la institución educativa fue elaborado con la participación de toda la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		19. En la institución educativa el personal docente conoce y practica los deberes y derechos plasmados en el reglamento interno.	1	1	1	1	
	Previsibilidad	20. En la institución educativa se fomenta la tolerancia a las diferencias de opinión, religión, etnias, etc.	1	1	1	1	
	Burocracia	21. En la institución educativa se promueve la consistencia y solidez entre todo el personal.	1	1	1	1	
		22. En la institución educativa el equipo directivo promueve una organización regulada por normas con todo el personal.	1	1	1	1	
	Seguridad	23. En la institución educativa los docentes se identifican con la visión y misión establecida.	1	1	1	1	
		24. En la institución educativa los docentes demuestran responsabilidad en su labor con el compromiso de cumplir los objetivos institucionales.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Cultura Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable de Cultura Organizacional en vinculación de las dimensiones de personalidad, comunicación y estabilidad
Nombres y apellidos del experto	Dr. David Ulises Garay Avendaño
Documento de identidad	43574040
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor en educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente posgrado
Número telefónico	988767910
Firma	
Fecha	21 de mayo del 2024

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en una Institución Educativa Villa María del Triunfo, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene vinculación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGOTRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: El liderazgo transformacional hace referencia un estilo de liderazgo que se centra en inspirar y motivar a los seguidores para lograr un cambio positivo y significativo en ellos mismos y en la organización. Se caracteriza por líderes que ejercen una influencia profunda en sus seguidores, fomentando el desarrollo personal y profesional, promoviendo una visión compartida y estimulando la innovación y el cambio. (Bass & Avolio, 1994).

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Carisma	Conexión Emocional	1. En la institución educativa el líder fomenta confianza en sus dirigidos ante situaciones difíciles manteniendo la calma.	1	1	1	1	
		2. En la institución educativa el líder conoce las fortalezas y debilidades de su personal docente y estas forman parte de su mejora continua.	1	1	1	1	
		3. En la institución educativa el líder demuestra seguridad al momento de tomar decisiones en la institución.	1	1	1	1	



		4. En la institución educativa el líder crea una conexión emocional con proyección al logro de los objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Visión Atractiva	5. En la institución educativa el líder muestra una visión atractiva hacia una mejora continua de sus habilidades de liderazgo.	1	1	1	1	
	Valores	6. En la institución educativa el líder fomenta la práctica de valores y convivencia asertiva entre los integrantes de la institución.	1	1	1	1	
	Lealtad	7. En la institución educativa el líder promueve lealtad, seguridad y empatía en los integrantes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
Motivación Inspiradora	Motivación	8. En la institución educativa el líder reconoce el trabajo de cada integrante de la comunidad educativa y motiva al desarrollo de una mejorar continua.	1	1	1	1	



	Esfuerzo	9. En la institución educativa el líder ofrece elogios inmediatos y otras formas de reconocimiento por logros significativos en su personal.	1	1	1	1	
	Relevancia	10. En la institución educativa el líder reconoce y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de la Institución Educativa.	1	1	1	1	
	Satisfacción	11. En la institución educativa el líder expresa felicidad ante los logros obtenidos por el trabajo realizado por los integrantes de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Pasión	12. En la institución educativa el líder demuestra pasión por su trabajo en beneficio de los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
Estimulación Intelectual	Innovación	13. En la institución educativa el líder transforma en idea o producto los objetivos institucionales.	1	1	1	1	




Autodeterminación	14. En la institución educativa el líder delega funciones y responsabilidades de forma oportuna.	1	1	1	1	
Cambio	15. En la institución educativa el líder impulsa la participación activa, de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar metas institucionales	1	1	1	1	
	16. En la institución educativa el líder fomenta el desarrollo de un ambiente abierto al diálogo donde se evidencie el respeto y la democracia.	1	1	1	1	
	17. En la institución educativa el líder fomenta la renovación en los ideales de sus seguidores y de los objetivos institucionales con los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
Trabajar en equipo	18. En la institución educativa el líder confía en las habilidades de los docentes y orienta a trabajar en equipo de trabajo en la institución educativa.	1	1	1	1	



	Liderazgo	19. En la institución educativa el líder promueve compromiso en los integrantes de la comunidad y organiza oportunamente las comisiones.	1	1	1	1	
		20. En la institución educativa el líder fomenta el pensamiento creativo y cuestiona suposiciones en sus dirigidos.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo Transformacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable de Liderazgo transformacional en vinculación de las dimensiones de carisma, motivación inspiradora y estimulación intelectual
Nombres y apellidos del experto	ADOLFO SILVA NARVASTE
Documento de identidad	10041560
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN TECNOLOGIA EDUCATIVA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	901620962
Firma	
Fecha	20 de mayo del 2024

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE
CULTURA ORGANIZACIONAL**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en una Institución Educativa Villa María del Triunfo, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene vinculación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: La teoría Marco de Valores Competitivos, también conocida como la teoría de Cameron y Quinn (2011), se fundamenta en la clasificación de las culturas organizacionales en cuatro categorías: Clan, Adhocracia, Jerarquía y Mercado. Cada tipo de cultura posee atributos y valores específicos que ejercen un impacto significativo en la eficiencia y la productividad de la entidad. Este enfoque proporciona una herramienta valiosa para comprender y gestionar la cultura organizacional, lo que mejora la capacidad de adaptación ante cambios externos.


DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Personalidad	Apertura	1. En la institución educativa se mantiene una estructura jerárquica y funcional que facilita su funcionamiento para lograr los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
		2. En la institución educativa se define bien los roles y responsabilidades a cada uno de sus integrantes.	1	1	1	1	
	Estabilidad Emocional	3. En la institución educativa el equipo directivo fomenta la participación activa con el propósito de lograr objetivos institucionales.	1	1	1	1	

	Amabilidad	4. En la institución educativa se trabaja en equipo con predisposición para lograr objetivos en común.	1	1	1	1	
	Habilidad Interpersonal	5. En la institución educativa los docentes consideran que la realización de actividades tiene un impacto positivo en la comunidad.	1	1	1	1	
		6. En la institución educativa los docentes disfrutan trabajar en esta institución.	1	1	1	1	
	Estímulo al esfuerzo académico	7. En la institución educativa el equipo directivo reconoce los logros alcanzados por docentes en su labor pedagógica	1	1	1	1	
		8. En la institución educativa el equipo directivo otorga incentivos o recompensas a sus docentes por su desempeño pedagógico.	1	1	1	1	
Comunicación	Coordinación	9. En la institución educativa el equipo directivo comunica de manera clara los objetivos institucionales en la planificación de actividades.	1	1	1	1	
		10. En la institución educativa el equipo directivo sostiene una comunicación fluida fomentando las expectativas y perspectivas de la comunidad educativa.	1	1	1	1	

Resolución de problemas	11. En la institución educativa los docentes se sienten comprometidos a presentar propuestas y sugerencias para contribuir al logro de metas institucionales.	1	1	1	1	
Toma de decisiones	12. En la institución educativa los conflictos son solucionados de manera asertiva y oportuna.	1	1	1	1	
	13. En la institución educativa se fomenta la colaboración y participación de los miembros del equipo en la toma de decisiones y en la consecución de objetivos institucionales.	1	1	1	1	
Motivación	14. En la institución educativa se promueve relaciones humanas óptimas entre todo el personal.	1	1	1	1	
	15. En la institución educativa el equipo directivo otorga premios o reconocimientos al lograr objetivo de la institución.	1	1	1	1	
	16. En la institución educativa el equipo directivo aprecia y reconoce la labor los docentes y padres de familia.	1	1	1	1	
Fortalecimiento	17. En la institución educativa se fortalece la democracia y las diferencias de opiniones entre los docentes.	1	1	1	1	

Estabilidad	Valorar reglas	18. El reglamento interno en la institución educativa fue elaborado con la participación de toda la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		19. En la institución educativa el personal docente conoce y practica los deberes y derechos plasmados en el reglamento interno.	1	1	1	1	
	Previsibilidad	20. En la institución educativa se fomenta la tolerancia a las diferencias de opinión, religión, etnias, etc.	1	1	1	1	
	Burocracia	21. En la institución educativa se promueve relaciones humanas óptimas entre todo el personal.	1	1	1	1	
		22. En la institución educativa el equipo directivo promueve un trato igualitario con todo el personal.	1	1	1	1	
	Seguridad	23. En la institución educativa los docentes se identifican con la visión y misión establecida.	1	1	1	1	
		24. En la institución educativa los docentes demuestran responsabilidad en su labor con el compromiso de cumplir los objetivos institucionales.	1	1	1	1	

**FICHA DE VALIDACIÓN DE
JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Cuestionario de Cultura Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable de Cultura Organizacional en vinculación de las dimensiones de personalidad, comunicación y estabilidad
Nombres y apellidos del experto	ADOLFO SILVA NARVASTE
Documento de identidad	10041560
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN TECNOLOGIA EDUCATIVA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	901620962
Firma	
Fecha	20 de mayo del 2024



Validador 3

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en una Institución Educativa Villa María del Triunfo, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene vinculación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: El liderazgo transformacional hace referencia un estilo de liderazgo que se centra en inspirar y motivar a los seguidores para lograr un cambio positivo y significativo en ellos mismos y en la organización. Se caracteriza por líderes que ejercen una influencia profunda en sus seguidores, fomentando el desarrollo personal y profesional, promoviendo una visión compartida y estimulando la innovación y el cambio. (Bass & Avolio, 1994).

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Carisma	Conexión Emocional	1. En la institución educativa el líder fomenta confianza en sus dirigidos ante situaciones difíciles manteniendo la calma.	1	1	1	1	
		2. En la institución educativa el líder conoce las fortalezas y debilidades de su personal docente y estas forman parte de su mejora continua.	1	1	1	1	
		3. En la institución educativa el líder demuestra seguridad al momento de tomar decisiones en la institución.	1	1	1	1	



		4. En la institución educativa el líder crea una conexión emocional con proyección al logro de los objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Visión Atractiva	5. En la institución educativa el líder muestra una visión hacia una mejora continua desus habilidades de liderazgo.	1	1	1	1	
	Valores	6. En la institución educativa el líder fomenta la práctica de valores y convivencia asertiva entre los integrantes de la institución.	1	1	1	1	
	Lealtad	7. En la institución educativa el líder promueve, seguridad y empatía en los integrantes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
Motivación Inspiradora	Motivación	8. En la institución educativa el líder reconoce el trabajo de cada integrante de la comunidad educativa y motiva al desarrollo de una mejorar continua.	1	1	1	1	



	Esfuerzo	9. En la institución educativa el líder ofrece elogios inmediatos y otras formas de reconocimiento por logros significativos en su personal.	1	1	1	1	
	Relevancia	10. En la institución educativa el líder reconoce y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de la Institución Educativa.	1	1	1	1	
	Satisfacción	11. En la institución educativa el líder expresa felicidad ante los logros obtenidos por el trabajo realizado por los integrantes de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Pasión	12. En la institución educativa el líder demuestra emoción por su trabajo en beneficio de los objetivos.	1	1	1	1	
Estimulación Intelectual	Innovación	13. En la institución educativa el líder transforma en idea o producto los objetivos institucionales.	1	1	1	1	



1


Autodeterminación	14. En la institución educativa el líder delega funciones y responsabilidades de forma oportuna.	1	1	1	1	
Cambio	15. En la institución educativa el líder impulsa la participación activa, de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar metas institucionales	1	1	1	1	
	16. En la institución educativa el líder fomenta el desarrollo de un ambiente abierto al diálogo donde se evidencie el respeto y la democracia.	1	1	1	1	
	17. En la institución educativa el líder fomenta la renovación en los ideales de sus seguidores y de los objetivos institucionales con los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
Trabajar en equipo	18. En la institución educativa el líder confía en las habilidades de los docentes y orienta a trabajar en equipo de trabajo en la institución educativa.	1	1	1	1	



Liderazgo	19. En la institución educativa el líder promueve compromiso en los integrantes de la comunidad y organiza oportunamente las comisiones.	1	1	1	1	
	20. En la institución educativa el líder fomenta el pensamiento creativo y cuestiona suposiciones en sus dirigidos.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo Transformacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable de Liderazgo transformacional en vinculación de las dimensiones de carisma, motivación inspiradora y estimulación intelectual
Nombres y apellidos del experto	Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Documento de identidad	40528957
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente de Posgrado
Número telefónico	99169014
Firma	
Fecha	21 de mayo del 2024



DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL

La teoría Marco de Valores Competitivos, también conocida como la teoría de Cameron y Quinn (2011), se fundamenta en la clasificación de las culturas organizacionales en cuatro categorías: Clan, Adhocracia, Jerarquía y Mercado. Cada tipo de cultura posee atributos y valores específicos que ejercen un impacto significativo en la eficiencia y la productividad de la entidad. Este enfoque proporciona una herramienta valiosa para comprender y gestionar la cultura organizacional, lo que mejora la capacidad de adaptación ante cambios externos.

DIMENSIONES:

1. **Personalidad:** Se refiere a las características, atributos y comportamientos que se alinean con los valores fundamentales y principios éticos de una organización. En este contexto, la personalidad de los integrantes de la entidad se expresa mediante sus rasgos y cualidades que reflejan y apoyan los valores y la identidad de la institución (Lopez & Artuch, 2022).
2. **Comunicación:** se refiere a la compartición de datos, conceptos y sentimientos entre los miembros de una organización dentro del marco de sus normas, valores y creencias compartidas. Incluye tanto la expresión oral como la gestual, así como también la comprensión de las normas y expectativas sociales específicas de la organización, utilizando diversos medios de comunicación para interactuar, colaborar y alcanzar objetivos comunes, todo dentro del marco de las normas y valores culturales de la organización. (Cameron y Quinn, 2011)
3. **Estabilidad:** Se trata de cómo una organización equilibra la necesidad de mantener la consistencia y la eficiencia con la necesidad de adaptarse y evolucionar para seguir siendo competitiva y relevante dentro de un contexto que evoluciona permanentemente. Una gestión efectiva de este equilibrio es crucial para la prosperidad sostenida de una entidad dentro de un ámbito de negocios en constante evolución y altamente competitivo. (Cameron & Quinn, 2011)



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Variables de estudios	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura Organizacional	Por otro lado, la cultura organizacional es al conjunto de valores compartidos, creencias, normas, comportamientos y prácticas que caracterizan a una organización y guían la forma en que sus miembros interactúan entre sí y con el entorno. Es la "personalidad" de la organización, moldeada por su historia, liderazgo, estructura, procesos y entorno externo. La cultura organizacional influye en la toma de decisiones, las políticas, la comunicación, el clima laboral y el desempeño de la organización en general. (Bernard & Avolio, 1994).	Para medir la variable de cultura organizacional, se empleará la Teoría del Marco de Valores Competitivos de Cameron y Quinn (2011). Esta teoría se desglosa en varias dimensiones, que serán utilizadas para construir los 12 ítems que conformarán el cuestionario de investigación, el cual se aplicará como herramienta de medición.	D1: Personalidad	Objetivos Institucionales	Nunca= 1 Raras Veces= 2 Frecuentemente= 3 Siempre=4
				Valores Institucionales	
			D2: Comunicación	Información oportuna	
				Relacionales interpersonales	
			D3: Estabilidad	Innovación	
				Cambios Solución de Problemas	



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en una Institución Educativa Villa María del Triunfo, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene vinculación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: La teoría Marco de Valores Competitivos, también conocida como la teoría de Cameron y Quinn (2011), se fundamenta en la clasificación de las culturas organizacionales en cuatro categorías: Clan, Adhocracia, Jerarquía y Mercado. Cada tipo de cultura posee atributos y valores específicos que ejercen un impacto significativo en la eficiencia y la productividad de la entidad. Este enfoque proporciona una herramienta valiosa para comprender y gestionar la cultura organizacional, lo que mejora la capacidad de adaptación ante cambios externos.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Personalidad	Apertura	1. En la institución educativa se mantiene una estructura jerárquica y funcional que facilita su funcionamiento para lograr los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
		2. En la institución educativa se definen bien los roles y responsabilidades a cada uno de sus integrantes.	1	1	1	1	
	Estabilidad Emocional	3. En la institución educativa el equipo directivo fomenta la participación activa con el propósito de lograr la tranquilidad de sus dirigidos.	1	1	1	1	



	Amabilidad	4. En la institución educativa se trabaja en equipo con predisposición para lograr objetivos en común.	1	1	1	1	
	Habilidad Interpersonal	5. En la institución educativa los docentes consideran que la realización de actividades tiene un impacto positivo en la comunidad.	1	1	1	1	
		6. En la institución educativa los docentes disfrutan trabajar en esta institución.	1	1	1	1	
	Estímulo al esfuerzo académico	7. En la institución educativa el equipo directivo reconoce los logros alcanzados por docentes en su labor pedagógica	1	1	1	1	
		8. En la institución educativa el equipo directivo otorga incentivos o recompensas a sus docentes por su desempeño pedagógico.	1	1	1	1	
	Comunicación	Coordinación	9. En la institución educativa el equipo directivo comunica de manera clara los objetivos institucionales en la planificación de actividades.	1	1	1	1
10. En la institución educativa el equipo directivo sostiene una comunicación fluida fomentando las expectativas y perspectivas de la comunidad educativa.			1	1	1	1	




Resolución de problemas	11. En la institución educativa los docentes se sienten comprometidos a presentar propuestas y sugerencias para contribuir al logro de metas institucionales.	1	1	1	1	
Toma de decisiones	12. En la institución educativa los conflictos son solucionados de manera asertiva y oportuna.	1	1	1	1	
	13. En la institución educativa se fomenta la colaboración y participación de los miembros del equipo en la toma de decisiones y en la consecución de objetivos institucionales.	1	1	1	1	
Motivación	14. En la institución educativa se promueve el rendimiento en vinculación a los objetivos institucionales	1	1	1	1	
	15. En la institución educativa el equipo directivo otorga premios o reconocimientos al lograr objetivos de la institución.	1	1	1	1	
	16. En la institución educativa el equipo directivo aprecia y reconoce la labor los docentes y padres de familia.	1	1	1	1	
Fortalecimiento	17. En la institución educativa se fortalece la democracia y las diferencias de opiniones entre los docentes.	1	1	1	1	



Estabilidad	Valorar reglas	18. El reglamento interno en la institución educativa fue elaborado con la participación de toda la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		19. En la institución educativa el personal docente conoce y practica los deberes y derechos plasmados en el reglamento interno.	1	1	1	1	
	Previsibilidad	20. En la institución educativa se fomenta la tolerancia a las diferencias de opinión, religión, etnias, etc.	1	1	1	1	
	Burocracia	21. En la institución educativa se promueve la consistencia y solidez entre todo el personal.	1	1	1	1	
		22. En la institución educativa el equipo directivo promueve una organización regulada por normas con todo el personal.	1	1	1	1	
	Seguridad	23. En la institución educativa los docentes se identifican con la visión y misión establecida.	1	1	1	1	
		24. En la institución educativa los docentes demuestran responsabilidad en su labor con el compromiso de cumplir los objetivos institucionales.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Cultura Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la variable de Cultura Organizacional en vinculación de las dimensiones de personalidad, comunicación y estabilidad
Nombres y apellidos del experto	Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Documento de identidad	40528957
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctora en educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente posgrado
Número telefónico	991697014
Firma	
Fecha	21 de mayo del 2024

Anexo 4. Validez del instrumento

Lista de expertos

EXPERTO	GRADO	APLICABILIDAD
David Ulises Garay Avendaño	Doctor	Aplicable
Adolfo Silva Narvaste	Magister	Aplicable
Consuelo Del Pilar Clemente Castillo	Doctora	Aplicable

Nota. Tabla realiza sobre la lista de expertos en el estudio



Dr. David Ulises Garay Avendaño



Mg. Adolfo Silva Narvaste



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo



Anexo 5. Instrumentos del estudio

Cuestionario sobre Liderazgo transformacional

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, sobre Liderazgo transformacional y Cultura organizacional, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

¿Cuento con su consentimiento para realizar este cuestionario?
() Si acepto () No acepto.

Nº	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO			
		Cuestionario con escala: Nunca= 1 Raras Veces= 2 Frecuentemente= 3 Siempre=4			
		VALORACIÓN			
DIMENSIÓN: Carisma					
Indicador: Conexión emocional					
1	En la institución educativa el líder fomenta confianza en sus dirigidos ante situaciones difíciles manteniendo la calma.				
2	En la institución educativa el líder conoce las fortalezas y debilidades de su personal docente y estas forman parte de su mejora continua.				

3	En la institución educativa el líder demuestra seguridad al momento de tomar decisiones en la institución.				
4	En la institución educativa el líder crea una conexión emocional con proyección al logro de los objetivos institucionales				
Indicador: Visión atractiva					
5	En la institución educativa el líder muestra una visión atractiva hacia una mejora continua de sus habilidades de liderazgo.				
Indicador: Valores					
6	En la institución educativa el líder fomenta la práctica de valores y convivencia asertiva entre los integrantes de la institución.				
Indicador: Lealtad					
7	En la institución educativa el líder promueve lealtad, seguridad y empatía en los integrantes de la comunidad educativa.				
DIMENSIÓN: Motivación Inspiradora		VALORACIÓN			
Indicador: Motivación					
8	En la institución educativa el líder reconoce el trabajo de cada integrante de la comunidad educativa y motiva al desarrollo de una mejorar continua.				
Indicador: Esfuerzo					
9	En la institución educativa el líder ofrece elogios inmediatos y otras formas de reconocimiento por logros significativos en su personal.				
Indicador: Relevancia					
10	En la institución educativa el líder reconoce y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de la Institución Educativa.				
Indicador: Satisfacción					
11	En la institución educativa el líder expresa felicidad ante los logros obtenidos por el trabajo realizado por los integrantes de la institución educativa.				
Indicador: Pasión					

12	En la institución educativa el líder demuestra pasión por su trabajo en beneficio de los objetivos institucionales.				
DIMENSIÓN: Estimulación intelectual		VALORACIÓN			
Indicador: Innovación					
13	En la institución educativa el líder transforma en idea o producto los objetivos institucionales.				
Indicador: Autodeterminación					
14	En la institución educativa el líder delega funciones y responsabilidades de forma oportuna.				
Indicador: Cambio					
15	En la institución educativa el líder impulsa la participación activa, de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar metas institucionales				
16	En la institución educativa el líder fomenta el desarrollo de un ambiente abierto al diálogo donde se evidencie el respeto y la democracia.				
17	En la institución educativa el líder fomenta la renovación en los ideales de sus seguidores y de los objetivos institucionales con los miembros de la comunidad educativa.				
Indicador: Trabajo en equipo					
18	En la institución educativa el líder confía en las habilidades de los docentes y orienta a trabajar en equipo de trabajo en la institución educativa.				
Indicador: Liderazgo					
19	En la institución educativa el líder promueve compromiso en los integrantes de la comunidad y organiza oportunamente las comisiones.				
20	En la institución educativa el líder fomenta el pensamiento creativo y cuestiona suposiciones en sus dirigidos.				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Cultura Organizacional

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, Cultura Organizacional, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

¿Cuento con su consentimiento para realizar este cuestionario?
() Si acepto () No acepto

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: Personalidad					
Indicador: Apertura					
1	En la institución educativa se mantiene una estructura jerárquica y funcional que facilita su funcionamiento para lograr los objetivos institucionales.				
2	En la institución educativa se define bien los roles y responsabilidades a cada uno de sus integrantes.				
Indicador: Estabilidad emocional					
3	En la institución educativa el equipo directivo fomenta la participación				

	activa con el propósito de lograr objetivos institucionales.				
Indicador: Amabilidad					
4	En la institución educativa se trabaja en equipo con predisposición para lograr objetivos en común.				
INDICADOR: Habilidad Interpersonal					
5	En la institución educativa los docentes consideran que la realización de actividades tiene un impacto positivo en la comunidad.				
6	En la institución educativa los docentes disfrutan trabajar en esta institución.				
Indicador: Estímulo al esfuerzo académico.					
7	En la institución educativa el equipo directivo reconoce los logros alcanzados por docentes en su labor pedagógica				
8	En la institución educativa el equipo directivo otorga incentivos o recompensas a sus docentes por su desempeño pedagógico.				
DIMENSIÓN: Comunicación			VALORACIÓN		
Indicador: Coordinación					
9	En la institución educativa el equipo directivo comunica de manera clara los objetivos institucionales en la planificación de actividades.				
10	En la institución educativa el equipo directivo sostiene una comunicación fluida fomentando las expectativas y perspectivas de la comunidad educativa.				
Indicador: Resolución de Problemas.					
11	En la institución educativa los docentes se sienten comprometidos a presentar propuestas y				

	sugerencias para contribuir al logro de metas institucionales.				
Indicador: Toma de decisiones					
12	En la institución educativa los conflictos son solucionados de manera asertiva y oportuna.				
13	En la institución educativa se fomenta la colaboración y participación de los miembros del equipo en la toma de decisiones y en la consecución de objetivos institucionales.				
Indicador: Motivación					
14	En la institución educativa se promueve relaciones humanas óptimas entre todo el personal.				
15	En la institución educativa el equipo directivo otorga premios o reconocimientos al lograr objetivos de la institución.				
16	En la institución educativa el equipo directivo aprecia y reconoce la labor los docentes y padres de familia.				
Indicador: Fortalecimiento					
17	En la institución educativa se fortalece la democracia y las diferencias de opiniones entre los docentes.				
DIMENSIÓN: Estabilidad			VALORACIÓN		
Indicador: Valorar reglas					
18	El reglamento interno en la institución educativa fue elaborado con la participación de toda la comunidad educativa.				
19	En la institución educativa el personal docente conoce y practica los deberes y derechos plasmados en el reglamento interno.				

Indicador: Previsibilidad					
20	En la institución educativa se fomenta la tolerancia a las diferencias de opinión, religión, etnias, etc.				
Indicador: Burocracia					
21	En la institución educativa se promueve relaciones humanas óptimas entre todo el personal.				
22	En la institución educativa el equipo directivo promueve un trato igualitario con todo el personal.				
Indicador: Seguridad					
23	En la institución educativa los docentes se identifican con la visión y misión establecida.				
24	En la institución educativa los docentes demuestran responsabilidad en su labor con el compromiso de cumplir los objetivos institucionales.				

Gracias por su participación

ANEXO 6. Prueba piloto para la confiabilidad

N°	Liderazgo transformacional																			
	Carisma							Motivación Inspiradora					Estimulación intelectual							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2
3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2
4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
6	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3

Nota. Los resultados de la base de datos obtenidos para la prueba piloto

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	20

N°	Cultura Organizacional																							
	Personalidad								Comunicación									Estabilidad						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
13	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
15	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Nota. Los resultados de la base de datos obtenidos para la prueba piloto

➔ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	24

De esta manera se puede comprobar que los instrumentos aplicados para cada variable son aceptables para poder obtener los resultados que se desean conseguir.

Anexo 7. Confiabilidad del Instrumento, prueba de confiabilidad.

Confiabilidad del estudio

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario del Liderazgo transformacional	,986	Buena
Cuestionario de la cultura organizacional	,992	Buena

Nota. Tabla realizada sobre la confiabilidad del estudio

Liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	20

Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	24

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

La tabla alfa de Cronbach es una herramienta que determina el coeficiente alfa (α), el cual refleja la consistencia interna de un grupo de ítems. Este coeficiente varía de 0 a 1, y valores más cercanos a 1 señalan una mayor coherencia entre los ítems.

Anexo 8. Base de datos

Liderazgo transformacional

N°	Liderazgo transformacional																			
	Carisma							Motivación Inspiradora					Estimulación intelectual							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
61	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
62	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
64	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
65	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	
66	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
67	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	
68	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	
69	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	
70	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	

Nota. Base de datos de la primera variable

Cultura organizacional

N°	Cultura Organizacional																							
	Personalidad								Comunicación									Estabilidad						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
63	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
64	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
66	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2
68	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
69	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
70	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1

Nota. Base de datos de la segunda variable

Anexo 9. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,522	70	,000
Carisma	,517	70	,000
Motivación inspiradora	,527	70	,000
Estimulación intelectual	,527	70	,000
Cultura Organizacional	,523	70	,000
Personalidad	,523	70	,000
Comunicación	,527	70	,000
Estabilidad	,523	70	,000

Nota. Análisis estadístico SPSSv26(2024).

Los resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov realizada utilizando el software estadístico SPSS indicaron que los datos no siguen una distribución normal. Este hallazgo sugiere que el nivel de significancia es menor a 0,05, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula.

Anexo 10. Niveles y Rangos de corvinculación

Rho	Significado
0	Corvinculación nula
0.01 - 0.19	Corvinculación positiva muy baja
0.20 - 0.39	Corvinculación positiva baja
0.40 - 0.69	Corvinculación positiva moderada
0.70 - 0.89	Corvinculación positiva alta
0.90 - 0.99	Corvinculación positiva muy alta
1	Corvinculación perfecta

Nota. Hernández y Mendoza (2018) Metodología de la investigación

Estos intervalos y niveles de corvinculación asisten a los investigadores en comprender y medir la conexión entre variables en sus estudios, facilitando así inferencias más exactas acerca de la vinculación entre los fenómenos analizados.

Anexo 11. Pantalla de la hipótesis general y específica

Hipótesis general

Correlaciones

			Liderazgo transformacional	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,990**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	,990**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específicas

Correlaciones

			Liderazgo transformacional	Personalidad
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,989**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Personalidad	Coefficiente de correlación	,989**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Correlaciones

			Liderazgo transformacional	Estabilidad
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,978**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Estabilidad	Coefficiente de correlación	,978**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70







** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Liderazgo transformacional	Comunicación
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,926**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,926**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Anexo 12. Consentimiento del cuestionario

Formulario sin título   Se han guardado todos los cambios en Drive     [Enviar](#)

Preguntas Respuestas **1** Configuración

CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, sobre Liderazgo transformacional y Cultura organizacional, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.






1. En la institución educativa el líder fomenta confianza en sus dirigidos ante situaciones difíciles manteniendo la calma. *

Nunca

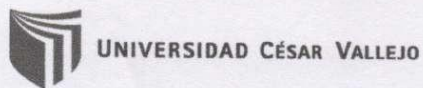
Rara vez

Frecuentemente

Siempre

Anexo 13. Carta de presentación



32 años

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 30 de mayo del 2024

Señor (a):

Lic. JOSE MENDOZA MUNAYCO

Director de la institución Educativa nº 7054 de Villa María del triunfo

Nº de Carta : 0030 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 30 de mayo del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **ULISES JAVIER ALVAREZ HUAMAN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA VILLA MARIA DEL TRIUNFO, 2024

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



[Handwritten signature]
Lic. José A. Mendoza Munayco
DIRECTOR
C.A. 7054-001



[Handwritten signature]
Dra. Consuelo Del Pilar Demente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate

Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe

Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe



Anexo 14. Carta de aceptación de la IE



Institución Educativa N° 7054

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Villa María del Triunfo, 31 de mayo del 2024

OFICIO N° 069 – DIE – 7054 – 2024

**SEÑORA
DRA. CONSUELO DEL PILAAR CLEMENTE CASTILLO
JEFA DE LA Escuela de Posgrado. De la Universidad Cesar Vallejo.**

ASUNTO: Autorización para la aplicación del instrumento de investigación del licenciado Ulises Javier Alvarez Huamán
REFER. : Carta del 23 de mayo 2024.

Es grato, dirigirme a su digna persona, para hacerle llegar el cordial saludo de tofo el personal que labora en la Institución Educativa N° 7054 sito en la Av. Villa María cuadra 08 del distrito de Villa María del Triunfo y a la vez para informarle que he visto por conveniente autorizar al Lic. Ulises Javier ALVAREZ HUAMÁN, la aplicación de la entrevista para su investigación en "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, 2024" en esta institución educativa.

Es oportuna la ocasión para reiterarle a usted, las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente


IE 7054
LUGEL 01
V.M.T.
Lic. José Antonio Huandac Huamán
DIRECTOR
C.M. 1409576-008