



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y la cultura organizacional de un
colegio particular de Lambayeque, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Carrasco Castillo, Karla Yamily (orcid.org/0000-0003-2954-7985)

ASESORES:

Dra. Arbulu Perez Vargas, Carmen Graciela (orcid.org/0000-0002-8463-6553)

Dr. Perez Delgado, Jose Willams (orcid.org/0000-0002-8544-1029)

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

CHICLAYO - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARBULU PEREZ VARGAS CARMEN GRACIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE UN COLEGIO PARTICULAR DE LAMBAYEQUE, 2024", cuyo autor es CARRASCO CASTILLO KARLA YAMILY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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.

CHICLAYO, 26 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARBULU PEREZ VARGAS CARMEN GRACIELA DNI: 16437326 ORCID: 0000-0002-8463-6553	Firmado electrónicamente por: CARBULU el 26-07- 2024 11:11:26

Código documento Trilce: TRI - 0836499





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARRASCO CASTILLO KARLA YAMILY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE UN COLEGIO PARTICULAR DE LAMBAYEQUE, 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
KARLA YAMILY CARRASCO CASTILLO DNI: 16718615 ORCID: 0000-0003-2954-7985	Firmado electrónicamente por: KCARRASCOA73 el 26-07-2024 15:07:14

Código documento Trílce: TRI - 0836500



Dedicatoria

A mis padres, Gladys y Eduardo, quienes, con su ejemplo indeleble de dedicación al trabajo, tesón inquebrantable y un amor incondicional por el progreso, han sido la brújula que ha guiado mis pasos a lo largo de mi vida. Gracias a sus sacrificios desinteresados y a su inmanente creencia en mí, he podido alcanzar mis metas y convertirme en la persona que soy hoy en día.

A mis amados hijos, Raiza, Piero y Valerito, la inspiración más pura y la fuerza motriz que impulsa mi existir. Cada uno de ustedes representa un regalo invaluable en mi vida, y su inocente alegría, sus sueños por cumplir y su amor incondicional son el faro que ilumina mi camino y me motiva a ser una mejor persona cada día.

A mi esposo, Juan Carlos, por sus palabras de aliento y energía que me fortalecieron en el transcurso de esta tarea, también por ser mi soporte en todo momento.

Karla Yamily

Agradecimiento

A la Dra. Carmen Graciela Arbulú Pérez Vargas por su invaluable orientación y apoyo durante el desarrollo de esta tesis. Su vasta experiencia, dedicación y generosidad al compartir sus conocimientos fueron fundamentales para la culminación exitosa de este trabajo, asimismo, su compromiso con la excelencia académica ha dejado una huella duradera en esta investigación.

Mi gratitud al Dr. José Willams Pérez Delgado por su guía experta y constante apoyo a lo largo de todo el proceso de elaboración de esta tesis. Su dedicación y profesionalismo han sido claves para alcanzar los objetivos propuestos y para enriquecer los resultados obtenidos.

Karla Yamily

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
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS.....	14
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1: Resumen de la población y muestra.....	12
Tabla 2: Prueba de normalidad	14
Tabla 3: Relación entre el liderazgo transformacional y la consistencia.....	15
Tabla 4: Relación entre el liderazgo transformacional y la adaptabilidad	16
Tabla 5: Relación entre el liderazgo transformacional y la misión.....	17
Tabla 6: Relación entre el liderazgo transformacional y cultura organizacional	18
Tabla 7: Niveles de Dimensiones del Liderazgo Transformacional	19
Tabla 8: Niveles de Dimensiones de Cultura Organizacional.....	20

Resumen

Este estudio explora la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la cultura organizacional en un colegio particular de Lambayeque, Perú, en 2024. Utilizando un enfoque aplicado con metodología cuantitativa, se analizaron datos de 64 participantes seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Los datos se recolectaron a través de encuestas validadas y se analizaron mediante correlación de Spearman, dado que algunas variables no seguían una distribución normal. La investigación está alineada con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, que busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad. Los resultados muestran correlaciones positivas significativas entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la cultura organizacional: consistencia organizacional ($r = 0.453$, $p < 0.01$), adaptabilidad ($r = 0.233$, $p < 0.01$), misión ($r = 0.416$, $p < 0.01$) y cultura organizacional en general ($r = 0.389$, $p < 0.01$). Estos hallazgos destacan el papel crucial del liderazgo transformacional en la mejora de la calidad educativa. La investigación respetó principios éticos, garantizando la confidencialidad y la participación voluntaria de los participantes, ofreciendo perspectivas valiosas para la gestión educativa y el desarrollo institucional.

Palabras clave: Liderazgo, cultura organizacional, educación, desempeño, innovación.

Abstract

This study investigates the relationship between transformational leadership and organizational culture dimensions in a private school in Lambayeque, Peru, in 2024. Adopting an applied approach with quantitative methodology, data from 64 participants selected via non-probabilistic sampling were analyzed. Data were collected through validated surveys and analyzed using Spearman's correlation due to non-normality in some variables. The research aligns with Sustainable Development Goal 4, which aims to ensure inclusive, equitable, and quality education. Results indicate significant positive correlations between transformational leadership and organizational culture dimensions: organizational consistency ($r = 0.453, p < 0.01$), adaptability ($r = 0.233, p < 0.01$), mission ($r = 0.416, p < 0.01$), and overall organizational culture ($r = 0.389, p < 0.01$). These findings underscore the crucial role of effective transformational leadership in enhancing educational quality. The study adhered to ethical principles, ensuring participant confidentiality and voluntary involvement, thus contributing valuable insights for educational management and institutional development.

Keywords: Leadership, organizational culture, education, performance, innovation.

I. INTRODUCCIÓN

El paisaje educativo a nivel mundial está siempre cambiando, influenciado por desafíos como la globalización, la revolución tecnológica y las crecientes necesidades del mercado laboral. En este entorno, los sistemas educativos deben cambiar y renovarse para aprestar a los descendientes futuros y puedan enfrentar un planeta permanentemente complicado y conectado (García & Cerdas, 2020). En ese aspecto, la educación se enfrenta a problemas comunes, verbigracia, la inequidad al acercamiento a la excelencia educativa, brechas digitales, necesidad de enseñar habilidades para el siglo XXI, además de adaptarse a los cambios constantes del mundo globalizado (Palafox et al., 2021). A pesar de esto, hay oportunidades para mejorar los sistemas educativos mediante la innovación, la cooperación internacional y el intercambio de mejores prácticas.

En México, Rojero et al. (2019) refirieron, en gran parte, los desafíos surgidos dentro de una organización estuvieron directamente relacionados con su mal funcionamiento y, por consiguiente, con la cultura que adopta. Muchas de las dificultades que enfrenta en expansión se deben a que los líderes no están capacitados para dirigir adecuadamente una entidad, por lo que, para alcanzar el éxito, un líder debe estar alineado con los valores y la cultura tal como se reflejan en los planes estratégicos (Serrano et al., 2022)

En América Latina, la educación varía ampliamente debido a las distintas realidades socioeconómicas y culturales de sus países, no obstante, en términos generales, la región enfrenta desafíos como la calidad deficiente de la educación en ciertos sectores, la deserción escolar, así como la disparidad hacia el camino de la instrucción superior (Avellan, et. al, 2022). A pesar de estos desafíos, hay ejemplos alentadores de escuelas y universidades en América Latina que alcanzaron un éxito notable gracias a un liderazgo transformador y una cultura organizacional positiva. Países como Chile, Colombia y México implementaron iniciativas para fomentar el liderazgo transformador en la educación, estos establecieron programas de capacitación para directores y maestros, crearon estándares de calidad para el liderazgo educativo realizaron investigaciones para entender la impresión del liderato en la aptitud escolar (Delgado, et. al, 2022).

El éxito de las instituciones educativas depende crucialmente del liderazgo transformador y la cultura organizacional. Estudios realizados en naciones como Chile, Colombia y México evidenciaron el impacto positivo que estos elementos tienen en la educación (Pedraja-Rejas et al., 2020). En el caso del Perú, investigaciones confirmaron que el liderato transformador y la formación organizativa fueron determinantes para lograr éxito en las instituciones educativas, pero no se desarrollaron en gran medida (Coronado, 2023; Quispe-Llactahuaman et al., 2023).

En Perú, la educación desempeña un papel crucial en el mejoramiento colectivo y presupuestario del país, la tarea de formar ciudadanos éticos, capaces de contribuir al bienestar general, recae en el Estado, la familia y las instituciones educativas (Coronado, 2023). En esa línea de ideas, los colegios privados tuvieron un papel importante en el panorama educativo peruano, complementando la oferta pública y ofreciendo a las familias diversas opciones de educación para sus hijos (Zamarripa et al., 2022). Algunos colegios en Perú obtuvieron un impacto notable gracias a la puesta en práctica de un liderazgo transformador y una cultura organizacional positiva que les permitió crear un ambiente propicio para el perfeccionamiento de aptitudes escolares, aunado a un enfoque centrado en la formación integral de los alumnos y una gestión eficiente y transparente (Quispe et. Al, 2023)

Por otra parte, Mera y Loor (2021) revelaron que los esfuerzos de las autoridades se centraron principalmente en abordar los desafíos relacionados con el encuentro de diversas culturas en sus áreas, los cuales generaron problemas de discriminación, exclusión y otras dificultades que afectaron a un segmento minoritario. Por esta razón, los directores aseguraron que se proporcionen al menos condiciones básicas de educación y materiales oportunos para todos los estudiantes y personal con el fin de promover el aprendizaje de manera eficiente.

La problemática observada en la institución educativa privada de Lambayeque está relacionada con las disparidades en las costumbres y prácticas entre los docentes. Cada miembro del personal administrativo cumple sus responsabilidades de acuerdo con sus propias convicciones y creencias, lo

que provoca discrepancias en la ejecución de sus funciones y falta de uniformidad en la gestión. Esta situación se obtuvo a través de encuestas realizadas al personal docente, así como entrevistas con directivos, que revelan una falta de coordinación y claridad en las políticas internas.

En ese sentido, se observó que la carencia de liderazgo transformacional no solo afectó el ambiente organizacional y la eficiencia docente, sino que también tiene un impacto directo en la calidad de la educación y en el éxito académico de los estudiantes.

Este tipo de liderazgo estimula la innovación en la enseñanza, impulsa mejoras continuas y facilita la adaptación a nuevas metodologías y tecnologías educativas, además, promueve la colaboración efectiva entre los profesores, favorece un ambiente de aprendizaje inclusivo y equitativo, y refuerza la eficacia en la administración escolar. Estas acciones contribuyen positivamente a la calidad educativa y preparan a los estudiantes para los desafíos actuales, apoyando el logro de las metas del ODS cuatro, relacionadas con el acceso universal a una educación de calidad y relevante para todos.

A partir de lo descrito, surge la siguiente problemática ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en un colegio particular de Lambayeque, 2024?

El fundamento de esta investigación se basa en teorías que contribuyeron a la comprensión del liderazgo transformacional asociado a la cultura organizacional y el éxito en las entidades, al fomentar valores como la innovación, el aprendizaje continuo y la capacidad de adaptación, elementos cruciales para la mejora constante en educación. Desde la parte práctica, se fundamenta por la gestión de los hallazgos obtenidos, los cuales podrán valer como cimiento para el desarrollo de estrategias que fortalezcan el liderazgo en los colegios particulares de Lambayeque, cooperando a optimizar la eficiencia de la formación educacional de la región. Finalmente se justifica desde la parte metodológica por el uso de técnicas para la gestión de los resultados.

Este estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en un colegio particular de Lambayeque, 2024. Como objetivos específicos se tuvo, determinar la relación

entre el liderazgo transformacional y la consistencia en un colegio particular de Lambayeque, 2024, Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la adaptabilidad en un colegio particular de Lambayeque, 2024, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la misión en un colegio particular de Lambayeque, 2024.

Como hipótesis general se planteó: El liderazgo transformacional se relaciona de modo significativo con la cultura organizacional de una institución particular de Lambayeque, 2024.

En base a los antecedentes internacionales, se citó el estudio de Mera y Loor (2021), quienes investigaron la conexión entre liderazgo transformacional y cultura organizacional. El trabajo adoptó un enfoque descriptivo y correlacional, junto con un diseño experimental y un enfoque cuantitativo. Se encontró una correlación importante entre estas variables, lo que sugiere que el liderazgo y el CO están intrínsecamente asociados. Por lo tanto, se deduce que estas variables están íntimamente ligadas y contribuyen al beneficio de la institución.

Por su parte, Rizki et al. (2019) examinaron el efecto del liderazgo transformacional en la cultura organizacional de unos trabajadores en Indonesia. Se empleó un enfoque cuantitativo. Se recolectaron datos de 100 empleados utilizando un cuestionario. Los resultados demostraron que este tipo de liderazgo tiene un impacto considerable en la cultura de la organización, así como en la conducta y la productividad profesional. Concluyentemente, este estilo de liderazgo motiva a los empleados a comprometerse tanto con los intereses de la empresa como con sus propios objetivos personales, impulsándolos a trabajar con entusiasmo.

De la misma manera, Oviedo (2022) investigó el impacto del liderazgo transformacional en la cultura organizacional de una institución en Guatemala. El método empleado fue cuantitativo, correlacional se utilizó el cuestionario para medir ambas variables. Se examinó una muestra de 186 empleados, de los que se seleccionaron 125 como muestra. Se descubrió que el 65,6% de los líderes transformacionales demostraban interés en entender las necesidades del equipo de trabajo, por lo que en ese índice generaron dicha habilidad. Se determina la existencia de una correspondencia significativa de las variables

analizadas.

Seguidamente, Murillo (2020) tuvo como fin demostrar la conexión entre el liderazgo transformacional con los elementos del clima organizacional en una entidad de Ecuador. La cual fue descriptiva, empleando una encuesta a una muestra de 685 trabajadores. Los resultados exhibieron una correlación considerable entre las variables, con un coeficiente de $r=0.78$, $p<0,01$. Se determinó que predominaba el liderazgo transaccional en la organización, sin embargo, se destacó que el clima organizacional se genera en niveles bajos respecto a un buen funcionamiento, reiterando que se necesita de estrategias para solucionar la trama descrita.

Finalmente, Gonz (2021) investigó la asociación entre la cultura organizacional y el liderazgo transformacional en una entidad latinoamericana. Se ejecutó una metodología cuantitativa. Se llevaron a cabo encuestas a una muestra de 365 trabajadores de diferentes departamentos de la organización. Los resultados mostraron que la cultura organizacional es susceptible de ser examinada, confirmando una dependencia exacta de liderazgo y cultura. Se notó el estilo de liderazgo analizado recibió una calificación negativa al igual que el clima organizacional, que recibió la misma calificación.

En el contexto nacional, Javier (2021) exploró la correlación de liderazgo transformacional y la cultura organizacional en una I.E. de Comas. Este estudio adoptó un enfoque básico, con un diseño transversal. La muestra comprendió a 92 docentes. Se demostró que coexiste una relación representativa en las variables según el coeficiente de Spearman, que fue de 0.820. Esto sugiere que cualquier mejora en el liderazgo transformativo contribuirá a mejorar la cultura organizacional dentro de la institución educativa.

Tesen (2022) desarrolló tácticas de liderazgo transformacional para potenciar la cultura organizacional en un centro de Jaén. La investigación se catalogó como básica, con un diseño cuantitativo. Se recopilaron datos a través de encuestas, utilizando un cuestionario aplicado a 65 colaboradores. En lo que respecta al liderazgo transformacional, el 66% de los colaboradores lo calificó como malo. En cuanto a la cultura organizacional, el 85% de los colaboradores opinó que contaban con una cultura organizacional adecuada. Se concluyó que

las deficiencias detectadas en ambas variables contribuyeron al diseño de un plan de tácticas.

Rojas (2022) estableció la relación entre liderazgo transformacional y cultura organizacional en una entidad de Cuzco. Se empleó una metodología cuantitativa con un diseño transversal y correlacional no experimental. La muestra consistió en 91 empleados. Los resultados mostraron que el 49.5% del personal se ubicaron en el nivel alto de liderazgo transformacional, otro 49.5% se encontraba en el nivel de mejora, y solo el 30.8% presentó un nivel saludable. Por ende, se pudo concluir que existe una correlación moderada entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0.494. Finalmente, el clima organizacional se encuentra en un nivel regular.

Finalmente, Bravo (2023) tuvo como objetivo desarrollar una propuesta de liderazgo transformacional para robustecer la cultura organizacional entre los trabajadores de una institución pública de Chiclayo. Se eligió un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-propositivo no experimental. La exposición quedó conformada en un número de 20 empleados. Las sumas mostraron que el 25% de los encuestados nunca se sintieron contentos con su labor en la entidad pública, y el 35% discrepó completamente en sentirse parte de un equipo unificado. De esta manera, se infiere que la propuesta de liderazgo transformacional resulta crucial en el fortalecimiento de la cultura organizacional de la entidad, lo que posibilitaría que todo el equipo trabajara hacia un objetivo común.

En el ámbito de las teorías que abordan el liderazgo transformacional tenemos a Bolden et al. (2023), quienes aseguran que el liderazgo transformacional se enfoca en la interrelación diligente de guías y discípulos, destacando la importancia del carisma y la capacidad de proyección hacia el futuro. Esta teoría es crucial para investigar cómo los líderes influyen en las normas y prácticas dentro de un colegio estatal, inspirando a los miembros hacia metas comunes con una visión clara y cultivando un ambiente de confianza (Heiss, 2023). Este enfoque puede transformar la cultura organizacional al fomentar la innovación, el aprendizaje continuo y la adaptabilidad, elementos cruciales para mejorar la calidad educativa y el

rendimiento institucional en contextos educativos específicos.

Por otro lado, Ince (2023) conceptualiza el liderazgo transformacional como la práctica en la que un líder colabora con otros más allá de sus intereses individuales, con el propósito de identificar y reconocer los cambios requeridos. Este enfoque implica establecer una visión mediante la influencia, la inspiración y la proactividad, involucrando a colaboradores comprometidos dentro de un equipo (Coronado, et. Al 2023).

Otra de las doctrinas sobre el liderazgo transformacional, como señalan Avellán et. Al (2022), tiene sus raíces en los años setenta, donde se identificaba a los líderes en términos institucionales y transformadores. El líder transformacional busca disminuir la dependencia de sus seguidores hacia él, promoviendo así su autoconfianza. De acuerdo con Quiñonez & Espíritu (2023), los líderes transformacionales pueden ocupar diversos niveles jerárquicos dentro de una organización. Un aspecto distintivo del liderazgo transformacional es su enfoque en los resultados y su capacidad para alinearlos con los objetivos de la organización, generando un entorno atractivo para los empleados y estimulándolos a dar lo mejor de sí mismos (Loiker, 2018).

De acuerdo con Pedraja-Rejas et al. (2021), este tipo de liderazgo se destaca por ser ampliamente investigado y utilizado debido a su efectividad para resolver conflictos internos en la organización y, por lo tanto, para lograr los objetivos establecidos. Los líderes transformacionales constantemente buscarán incentivar a sus colaboradores para que se comprometan con los objetivos o intereses de la organización y, en consecuencia, preparar a sus colaboradores para mejorar su desempeño (Maxwell, 2016).

Referente a las dimensiones de la variable, como primera dimensión, se destaca a la Influencia idealizada, por la que el dirigente actúa como un ejemplo para sus seguidores, quienes replican su conducta (Ince, 2023). Los líderes son admirados y respetados por sus seguidores, exhibiendo un nivel elevado de conducta ética y moral (Rojas, et. Al, 2020).

Como segunda dimensión se tiene a la inspiración motivadora, es una habilidad por la que los líderes plantean una visión atractiva a los colaboradores, desafiándolos a alcanzar niveles superiores de rendimiento y manteniendo una

comunicación eficaz sobre los objetivos futuros de la organización, brindando significado al trabajo realizado (Ince, 2023). Para lograrlo, es esencial que los colaboradores sientan la motivación adecuada para realizar sus tareas y comprendan claramente el propósito detrás de sus acciones, convirtiéndolo en la fuerza que impulsa al equipo hacia adelante, asimismo, es fundamental que esta visión esté respaldada por una comunicación nítida, de manera que los objetivos u metas de la organización sean comprendidos por todos los integrantes del equipo (Díaz, 2020).

Respecto a la tercera dimensión, se tiene a la estimulación intelectual, en esta faceta, se promueve a los seguidores a buscar la creatividad y la innovación, tomando riesgos para resolver los retos emergentes (Ince, 2023). La meta es incentivar la libertad de pensamiento entre los colaboradores, facilitando la exploración de nuevas ideas y perspectivas en su labor (Laines, 2021).

Así mismo, se detalla la consideración individualizada, que hace referencia a la habilidad por la que los líderes enfocan su atención en las exigencias individuales de los integrantes del conjunto, considerando aspectos como el respeto y el crecimiento personal (Ince, 2023). De la misma manera, adoptan roles de mentores y muestran una disposición activa para escuchar las inquietudes o preguntas de los colaboradores (Lambrecht et al., 2020). Por último, destacan por su capacidad empática, ofreciendo respaldo y promoviendo una comunicación abierta, con el fin de estimular la dedicación y el impulso del personal para ejecutar sus responsabilidades de manera efectiva (Vásquez et al., 2021).

Con respecto a las teorías que sustentan la cultura organizacional, se destaca el aporte de Knowles (2022) quien refiere que dicho aspecto bibliográfico permite examinar cómo los líderes transformacionales pueden modelar la cultura organizacional de la institución educativa, promoviendo valores como la adaptabilidad, además, facilita el análisis de cómo se puede potenciar o limitar la efectividad del liderazgo transformacional en la implementación de cambios educativos y mejoras institucionales, ofreciendo perspectivas esenciales sobre cómo estas dinámicas impactan el funcionamiento y los resultados educativos en entornos específicos.

Por otro lado, Tessier (2021) describe la cultura como un sistema de reglas, virtudes, asimismo estándares que son compartidos en una organización, abarcando elementos como la competitividad, la innovación, la responsabilidad social y el rendimiento. Por su parte, Cockburn (2021) sugiere que la cultura organizacional es la consecuencia de la interdependencia del liderazgo, la junta directiva y las características culturales de los empleados o personal que convive en un contexto. En resumen, la cultura se refiere a las ideas, prácticas y comportamientos que identifican a una sociedad o grupo específico, diferenciándolos de otros individuos.

Por otra parte, la teoría del Clima Organizacional desarrollada por Gálvez, et. Al (2022), se basa en los planteamientos de Litwin y Stringer (1968), quienes fueron pioneros en conceptualizar los entornos laborales desde una óptica psicológica, educativa. En su enfoque, consideraron que el ambiente de trabajo ejerce una influencia significativa en el comportamiento y la motivación de los empleados, es por ello el propósito fundamental de esta teoría de dar a entender cómo el entorno laboral afecta la conducta y la motivación de los trabajadores dentro de una organización (Castillo et al., 2019).

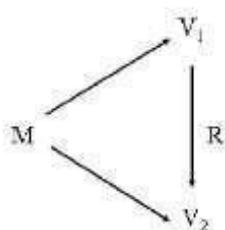
Además, Alcázar (2020) indicó que se introdujo el término "cultura organizacional", pero toda entidad cuenta con una y entenderla implica formar parte activa de la misma. Esto implica sumergirse también en la dinámica cotidiana de la entidad, participar en sus actividades y avanzar profesionalmente en su seno, es decir, fusionarse estrechamente con su cultura. Los elementos de la cultura organizacional comprenden actitudes, rutinas, costumbres, convicciones, metas y otros aspectos significativos de cada integrante del equipo.

También, Newton & Knight (2022) señalaron que se refiere a los fundamentos, normativas y creencias arraigadas dentro de la organización, los cuales se basan en su funcionamiento y enfoque empresarial. Arango et al. (2022) caracterizaron esta dimensión de la cultura organizacional como predominante, la cual consiste en una serie de virtudes y convicciones compartidas por los integrantes de una organización.

Referente a las dimensiones, se tiene como primera a la implicación, que es una destreza alusiva al grado de entrega y compromiso exhibido por los colaboradores hacia los objetivos corporativos y la colaboración en equipo requerida para su consecución. Además, involucra un sentimiento de identificación con el equipo, así como la disposición para intercambiar saberes y fomentar la cooperación. Como segunda dimensión se tiene a la consistencia, este atributo está vinculado con la capacidad de los trabajadores para coordinar las actividades con precisión, resulta relevante señalar que las organizaciones que fomentan esta habilidad muestran cohesión y colaboración. Como tercera dimensión se tiene a la adaptabilidad, competencia interpersonal que capacita a un individuo para ser flexible y receptivo a los cambios. Finalmente se tiene como dimensión a la misión, esta se concentra en la finalidad y la dedicación de la empresa en el momento actual, mientras que la visión se dirige hacia sus objetivos y ambiciones a largo plazo (Knowles, 2022).

II. METODOLOGÍA

De acuerdo con Hernández et al. (2018) la investigación fue de tipo aplicada, puesto que contribuyó a la recopilación de datos científicos, lo que representa un aporte significativo para el ámbito científico, sin necesidad de generar aportes o propuestas respectivamente. Asimismo, se adoptó un enfoque cuantitativo, puesto que la indagación se enfocó en la cuantificación de variables mediante herramientas como encuestas, cuestionarios y pruebas estandarizadas. (Hernández et al., 2014). El diseño empleado fue no experimental de nivel correlacional, con el objetivo de examinar el impacto de una variable sobre otra (Hernández et al., 2018).



M= Muestras de colaboradores

V1 = Liderazgo transformacional

V2 = Cultura organizacional

En referencia a la definición conceptual del liderazgo transformacional, Ince (2023) define al liderazgo transformacional como la práctica por la que un líder colabora con otros más allá de sus intereses individuales, con el propósito de identificar y reconocer los cambios requeridos. En ese orden de ideas, dicha variable presenta las siguientes dimensiones, consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada.

Por otro lado, la definición conceptual de la cultura organizacional, Knowles (2022) planteó que el término se ha empleado para explicar cómo los valores impactan y limitan las acciones de las personas dentro de una entidad, destacando valores u otro aspecto tanto personal como externo. En ese sentido, la variable presenta las siguientes dimensiones, implicación, consistencia, adaptabilidad y misión.

La población del estudio fue definida por Álamo & Falla (2023) como un grupo de individuos que comparten características comunes y un entorno determinado. En este caso, la población se compone de 64 colaboradores de un colegio particular de Lambayeque, según datos proporcionados por el área de gerencia institucional en 2024. Los razonamientos de inclusión para la población fueron ser colaboradores del colegio, ser mayores de edad y estar relacionados con funciones de docencia. Los criterios de exclusión fueron no desear participar en el estudio.

Rodríguez et al. (2019) refieren que la muestra debe ser una representación fraccionada del público total. En esta oportunidad, se optó por un muestreo no probabilístico, obteniendo una muestra final de 64 colaboradores, seleccionados a criterio de la investigadora.

Tabla 1: *Resumen de la población y muestra*

Característica	Población	Muestra
Tamaño	64 colaboradores	64 colaboradores
Criterios de inclusión	Mayores de edad. Funciones docentes.	Mayores de edad. Funciones docentes.
Criterios de exclusión	No desean participar en el estudio.	No desean participar en el estudio.
Técnica de recolección de datos	Encuesta	Encuesta
Instrumentos de investigación	Cuestionarios estructurados con escala ordinal.	Cuestionarios estructurados con escala ordinal.

En la presente investigación, se utilizará la población muestral, ya que se recopilará información a los 64 colaboradores de la Institución educativa. Siendo la unidad de análisis cada colaborador de dicha institución dispuesto dar información.

La táctica de recopilación de información elegida fue el cuestionario, que recabó las apreciaciones de los colaboradores, en este ejemplo, los docentes. Se utilizó dos cuestionarios como instrumentos de investigación, estructurados en ítems con escala ordinal. Estos cuestionarios fueron previamente validados y su confiabilidad ha sido confirmada por el coeficiente Alfa de Cronbach.

Este estudio se desarrolló bajo estrictos principios éticos, en concordancia con el código de ética de la Universidad César Vallejo. En primer lugar, se veló por el principio de no maleficencia, garantizando que la indagación no perjudicará a la institución ni a la población estudiada. La información recopilada se utilizó exclusivamente con fines académicos y de mejora institucional.

En segundo lugar, se mantuvo el principio de libertad de elección, asegurando que la participación de los colaboradores en la recolección de datos fuera voluntaria. No se ejerció coacción o presión para obtener su participación.

En tercer lugar, se respetó el principio de equidad, tratando a los encuestados de forma justa e imparcial en todo el proceso de investigación. Se garantizó que el tratamiento de la información haya sido neutral, sin sesgos ni discriminaciones.

En cuarto lugar, se cumplió con el principio de hacer el bien, asegurando un uso responsable y ético de la información obtenida. Los datos recopilados se emplearon exclusivamente con propósitos investigadores y por la mejora institucional, asimismo se salvaguardó la privacidad de la información personal de quienes participaron.

Finalmente, se respetó el principio fundamental de autoría, garantizando la correcta atribución de ideas y datos utilizados a sus autores originales. Se respetó las pautas establecidas en la séptima edición de la publicación manual de la American Psychological Association (APA), lográndose una presentación coherente y confiable de las referencias bibliográficas y los resultados obtenidos, lo cual contribuye a la transparencia y la reproducibilidad de la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,093	64	,200*
Cultura organizacional	,113	64	,043
Consistencia	,153	64	,001
Adaptabilidad	,075	64	,200*
Misión	,080	64	,200*

Interpretación:

Los datos en la tabla 1 indicaron que tanto el liderazgo transformacional como la cultura organizacional exhiben una distribución normal de sus datos. Del mismo modo, la dimensión consistencia, adaptabilidad y misión; sin embargo, la dimensión consistencia no la presenta, lo cual es relevante para el análisis de la investigación. Por lo tanto, se optó por utilizar pruebas no paramétricas, específicamente la prueba de grado de asociación de Spearman, para evaluar las relaciones entre estas variables y las propias dimensiones a estudiar respectivamente.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la consistencia en un colegio particular de Lambayeque, 2024

Tabla 3

Relación entre el liderazgo transformacional y la consistencia

			Liderazgo transformacional	Consistencia
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,453**
	Consistencia	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,453**	,000
		N	64	64
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación: Se observó una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la consistencia, confirmada mediante la prueba estadística de Spearman con un coeficiente de correlación de ($r=0.453$). Esto indica una relación moderada, positiva y directa. Por lo tanto, se deduce que un liderazgo transformacional efectivo contribuirá positivamente a mejorar la consistencia en la entidad, referente sobre todo en la cultura organizacional que se está formando respectivamente

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la adaptabilidad en un colegio particular de Lambayeque, 2024.

Tabla 4

Relación entre el liderazgo transformacional y la adaptabilidad

			liderazgo transformacional	adaptabilidad
Rho de Spearman	liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,233**
	adaptabilidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,233**	,000
		N	64	64

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

Interpretación: Se pudo argumentar que existe una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la adaptabilidad, como resultado de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, que arrojó un coeficiente de ($r=0.233$), indicando una correlación baja y directa. Esto sugiere que, aunque el liderazgo transformacional puede asociarse en cierta medida en la adaptabilidad, esta última depende en gran medida de las estrategias implementadas por los docentes y de las decisiones que adopten respectivamente.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la misión en un colegio particular de Lambayeque, 2024.

Tabla 1: *Relación entre el liderazgo transformacional y la misión*

			liderazgo transformacional	Misión
Rho de Spearman	liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,416**
	Misión	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,416**	,001
		N	64	64
			,001	.
		N	64	64

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

Interpretación: Se concluyó que existe una asociación positiva entre el liderazgo transformacional y la misión, según los resultados de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, donde se encontró un coeficiente de $(r=0.416)$. Aunque esta correlación es baja, sugiere que el liderazgo transformacional influye de manera positiva en la misión organizacional. Esto indica la importancia de desarrollar estrategias adecuadas para fomentar la misión de manera corporativa.

Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en un colegio particular de Lambayeque, 2024.

Tabla 2: Relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional

			liderazgo transformacio nal	cultura organizaciona l
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,389**
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,389**	1,000
		N	64	64

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

Interpretación: Se pudo deducir que existe una conexión entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional, según los resultados de la prueba de correlación de Spearman, que reveló un coeficiente de ($r=0.389$). Esta correlación se considera baja pero positiva. Esto sugiere que es crucial establecer funciones efectivas de liderazgo para promover el desarrollo de la cultura organizacional.

Tabla 3: Niveles de Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Dimensión	Muy Bajo (%)	Bajo (%)	Regular (%)	Alto (%)	Muy Alto (%)	Total
Consideración Individualizada	15	15	30	30	10	100
Estimulación Intelectual	5	10	30	40	15	100
Motivación Inspiracional	5	10	25	40	20	100
Influencia Idealizada	10	15	30	30	15	100

Interpretación:

Los datos reflejaron percepciones variadas entre los participantes respecto a la consideración individualizada por parte de los líderes. Un 15% identificó una atención mínima o nula hacia sus necesidades individuales, mientras que otro 15% notó una atención insuficiente pero reconocible. En contraste, el 30% percibió una atención promedio, y otro 30% experimentó una atención significativa y notable. Finalmente, un 10% reportó una atención excepcional y personalizada, sugiriendo una variedad de percepciones sobre este aspecto clave del liderazgo.

En cuanto a la estimulación intelectual, los resultados revelaron que un pequeño porcentaje, el 5%, sintió una falta significativa de fomento al pensamiento crítico y creativo. Para el 10%, este fomento fue insuficiente, destacando la necesidad de mayor énfasis en estas áreas. En contraste, el 30% reportó un nivel regular de fomento, mientras que un 40% notó un fomento significativo y efectivo. Un 15% destacó un fomento excepcional, lo cual refleja una percepción positiva hacia este aspecto del liderazgo.

Respecto a la motivación inspiracional, el 5% de los participantes percibió una falta significativa de inspiración y motivación por parte de los líderes. Para el 10%, la inspiración y motivación fueron insuficientes, indicando la necesidad de un mayor esfuerzo por parte de los líderes. Sin embargo, el 25% notó una inspiración y motivación promedio, mientras que un destacado 40% experimentó una inspiración y motivación significativa y efectiva. Un 20% reportó una inspiración excepcional y destacada, sugiriendo que algunos líderes lograron influir positivamente en este aspecto crucial.

En términos de la influencia idealizada, el 10% de los participantes percibió que los líderes no eran vistos como modelos a seguir, reflejando una baja percepción en este aspecto. Un 15% destacó la necesidad de un mayor esfuerzo para fortalecer la influencia y el modelo de los líderes. Sin embargo, el 30% notó una influencia promedio como modelos a seguir, mientras que otro 30% experimentó una influencia significativa y positiva. Finalmente, un 15% percibió una influencia excepcional y destacada, indicando que algunos líderes lograron ser modelos ejemplares.

Tabla 8

Niveles de Dimensiones de Cultura Organizacional

Dimensiones	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
Implicación	5%	10%	20%	35%	30%	100
Consistencia	3%	7%	15%	40%	35%	100
Adaptabilidad	2%	5%	18%	45%	30%	100
Misión	4%	8%	25%	38%	25%	100

Los resultados mostraron que hay una variedad de percepciones entre los participantes en cuanto a la implicación organizacional. Un 5% percibe un nivel muy bajo, mientras que el 10% reporta un nivel bajo. Un 20% indica un nivel regular de implicación, seguido por un 35% que considera tener un nivel alto y un 30% que percibe un nivel muy alto. En conjunto, esto refleja que la mayoría de los participantes (65%) experimentan niveles altos o muy altos de implicación con la organización, lo cual es fundamental para la cohesión y el compromiso organizacional.

En cuanto a la consistencia organizacional, los datos revelaron que un pequeño porcentaje (3%) percibe un nivel muy bajo, mientras que un 7% lo considera bajo. Un 15% señala un nivel regular de consistencia, y la mayoría, un 75% en total (40% alto y 35% muy alto), experimenta niveles altos o muy altos de coherencia en las acciones y políticas institucionales. Estos resultados indican una percepción generalizada de una coherencia sólida dentro de la organización, lo cual es esencial para mantener la estabilidad y la eficacia organizativa.

En relación con la adaptabilidad organizacional, un pequeño porcentaje (2%) percibió un nivel muy bajo, seguido por un 5% que consideró tener un nivel bajo. Un 18% indicó un nivel regular de adaptabilidad, mientras que un 45% reportó un nivel alto y un 30% un nivel muy alto. Estos datos subrayan que la mayoría de los participantes (75%) perciben que la organización tiene una alta capacidad para ajustarse y responder a los cambios, lo cual es crucial para mantener la relevancia y la eficiencia en un entorno educativo dinámico.

Finalmente, en cuanto a la alineación con la misión organizacional, el 4% de los participantes percibe un nivel muy bajo, seguido por un 8% que considera tener un nivel bajo. Un 25% indica un nivel regular de alineación, y la mayoría, un 63% en total (38% alto y 25% muy alto), percibe niveles altos o muy altos de conexión con la misión de la organización. Estos resultados destacan la importancia de una clara alineación con la misión institucional para garantizar que todos los esfuerzos y decisiones estén orientados hacia metas comunes y compartidas.

En resumen, estos hallazgos proporcionan una perspectiva detallada de cómo los colaboradores dentro del colegio particular de Lambayeque perciben aspectos clave de la cultura organizacional. Estos resultados son fundamentales para comprender mejor la dinámica interna de la institución educativa y pueden servir como base para fortalecer áreas específicas que contribuyan al desarrollo y la cohesión organizacional.

IV. DISCUSIÓN

Referente al objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en un colegio particular de Lambayeque, 2024, se puede determinar bajo prueba de correlación de Spearman que el coeficiente es de ($r=0.389$), una conexión baja pero positiva. Este resultado sugiere que el liderazgo transformacional desempeña un papel importante en el desarrollo y fortalecimiento de la cultura organizacional, aunque la correlación no es particularmente fuerte, sí es estadísticamente significativa, lo que implica que las funciones de liderazgo efectivas pueden ayudar a promover y mejorar la cultura dentro de la organización. Esto resalta la importancia de prestar atención al estilo de liderazgo y su impacto en la dinámica organizacional, además de establecer prácticas para fomentar una organización sólida y alineada con los objetivos estratégicos de la empresa.

Lo descrito guarda una asociación con el estudio de Mera y Loor (2021), quien examinó la conexión entre el liderazgo y el clima organizacional, teniendo en sus resultados la importancia de comprender la interacción entre el liderazgo y el clima organizacional, dado que estas variables se encuentran íntimamente ligadas; por lo que se deduce que el ejercicio efectivo de la primera variable puede tener un impacto directo en la calidad del clima organizacional. Esto a su vez, también puede redundar en beneficios para la institución, ya que un clima favorable puede fomentar la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, por lo tanto, este hallazgo infiere la capacidad optimizar el rendimiento y el bienestar de la institución en su conjunto.

De la misma forma, estos hallazgos se asocian con el estudio de Rizki et al. (2019) quienes examinaron el efecto del liderazgo transformacional en la cultura organizacional de un grupo de trabajadores en Indonesia teniendo como resultados que el liderazgo transformacional tiene un impacto considerable en la cultura organizacional, así como en la conducta y el rendimiento laboral de los trabajadores. Los hallazgos de esta investigación sugieren que el estilo de liderazgo transformacional desempeña un papel fundamental en el desarrollo y fortalecimiento de la cultura organizacional, por lo que se infiere que esta tipología motiva a los empleados a comprometerse tanto con los intereses de la

organización como con sus propios objetivos personales, impulsándolos a trabajar con entusiasmo y dedicación. Al alinear los objetivos individuales y organizacionales, el liderazgo transformacional logra fomentar una cultura organizacional sólida y alineada con la visión y metas de la empresa, esto se traduce en mejoras en la conducta y el rendimiento de los trabajadores, lo que a su vez contribuye al éxito y la competitividad de la organización en su conjunto.

Estos hallazgos también tienen asociación con el análisis teórico de Ince (2023), quien refiere que los líderes de este tipo motivan a los empleados, alinean metas de la organización con sus personales, y promueven un compromiso y entusiasmo profundos, en ese aspecto este enfoque se fundamenta en la confianza, la autonomía y la participación de los empleados, generando un impacto positivo en la cultura y el ambiente laboral. Se puede determinar a través de lo práctico y teórico que estos líderes inspiran a los empleados a poner los intereses de la organización por encima de los personales, fortaleciendo así una cultura organizacional cohesiva y alineada.

Referente al primer objetivo específico, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la consistencia en un colegio particular de Lambayeque, 2024, se corrobora que existe una correlación positiva, confirmada mediante la prueba estadística de Spearman. El coeficiente de correlación obtenido fue de ($r=0.453$), lo que indica una relación moderada, de la misma forma este hallazgo sugiere que el ejercicio efectivo del liderazgo transformacional contribuye de manera significativa a mejorar la consistencia dentro de la entidad, destacando la importancia de promover prácticas de esta tipología como un medio de estabilidad de la entidad, fundamentales para su crecimiento y éxito a largo plazo.

Estos hallazgos están vinculados al estudio de Murillo (2020), quien exploró la relación entre el liderazgo transformacional y diversos aspectos del clima organizacional. Murillo identificó que el liderazgo transformacional era predominante en la organización y mostró una asociación significativa con la consistencia. Esto implica que el liderazgo transformacional está relacionado con la coherencia en la aplicación de valores, principios y metas tanto a nivel individual como organizacional. Como resultado, se promueve una cultura

organizacional más cohesionada y sólida, donde los miembros comparten una visión y colaboran en metas consensuadas.

Referente al segundo objetivo específico, el cual consiste en determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la adaptabilidad en I.E. de Lambayeque en 2024, se encuentra una relación positiva según los resultados de la prueba de correlación de Spearman, que muestra un coeficiente de correlación ($r=0.233$). Este valor indica una correlación débil pero positiva. En otras palabras, aunque existe una conexión leve entre el liderazgo transformacional y la adaptabilidad, esta última es un concepto multifacético que no depende exclusivamente del liderazgo. La capacidad de los docentes para adaptarse y responder a cambios en el entorno educativo está influenciada por diversas variables, como las estrategias pedagógicas que emplean y las decisiones que toman en respuesta a las necesidades emergentes de los estudiantes y las dinámicas del aula. Por lo tanto, aunque el liderazgo transformacional puede crear un contexto favorable para la adaptabilidad, esta cualidad es el resultado de una interacción compleja de factores educativos y contextuales que van más allá del estilo de liderazgo por sí solo.

Estos resultados se asemejan a la indagación de Javier (2021), quien investigó las mismas variables, teniendo como resultados una correlación significativa demostrada por un coeficiente de Spearman de 0.820. Estos hallazgos sugieren que cualquier iniciativa para mejorar el liderazgo transformacional podría beneficiar positivamente el desarrollo de la cultura organizacional dentro de la institución educativa, por lo que también puede incidir en temas de adaptabilidad por parte del personal respectivamente.

Los hallazgos también se asocian con el hallazgo de Tesen (2022) quien llevó a cabo un estudio en una institución de Jaén con el objetivo de explorar estrategias de liderazgo transformacional destinadas a fortalecer la cultura organizacional, destacando la percepción crítica sobre el liderazgo transformacional y la aceptación generalizada de la cultura organizacional, incidiendo una asociación positiva. Este estudio destaca que el liderazgo transformacional desempeña un papel crucial en fortalecer la cultura organizacional, especialmente en su adaptabilidad. La recepción negativa de

este liderazgo podría impulsar la necesidad urgente de cambios significativos. Por otro lado, una alta satisfacción con la cultura organizacional sugiere una base estable para construir y mejorar, abordando deficiencias en el liderazgo y fortaleciendo aspectos positivos para fomentar un entorno laboral más efectivo y cohesionado.

Referente al tercer objetivo, que consiste en determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la misión en un colegio particular de Lambayeque en 2024, se constata que existe una conexión positiva, según revela el coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.416$). Aunque esta relación es moderada, indica que el liderazgo transformacional tiene un efecto constructivo sobre la misión de la organización. El estudio subraya la importancia estratégica del liderazgo transformacional en la configuración y fortalecimiento de la misión organizacional. A pesar de que la correlación encontrada no es muy alta, el impacto positivo del liderazgo transformacional en la misión resalta su rol crucial en dirigir los esfuerzos colectivos hacia metas compartidas y significativas. Esto subraya la necesidad de adoptar enfoques de liderazgo que no solo inspiren y motiven, sino que también definan de manera efectiva los valores y objetivos esenciales de la organización, asegurando una dirección coherente y un compromiso continuo con su misión a largo plazo.

Los hallazgos guardan asociación con el estudio de Bravo (2023) quien indagó sobre el liderazgo transformacional con el propósito de fortalecer la cultura organizacional en una entidad pública ubicada en Chiclayo, cuyas respuestas destacaron que el 25% nunca experimentó satisfacción en su trabajo en la institución pública, y el 35% no se identificó plenamente como parte de un equipo unificado, además de no cumplirse la misión respectivamente. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar una propuesta de liderazgo transformacional para mejorar la cohesión y el sentido de pertenencia del equipo, facilitando así la colaboración hacia metas organizacionales compartidas.

Ante la asociación, el liderazgo transformacional se vincula estrechamente con la misión de una institución educativa, debido a su capacidad para inspirar y motivar a los miembros de la organización hacia metas compartidas y significativas. Este estilo de liderazgo no se limita simplemente a

administrar tareas y recursos, sino que busca transformar la cultura y los valores subyacentes de la organización. Los líderes transformacionales, a través de comportamientos carismáticos, visión clara y capacidad para empoderar a los colaboradores, alinean al equipo con la misión institucional. Esto crea un sentido de propósito colectivo y orienta las actividades diarias hacia objetivos estratégicos a largo plazo. Teóricamente, este tipo de liderazgo no solo fortalece el compromiso de los empleados, sino que también cultiva un ambiente donde la misión institucional es central. Los líderes transformacionales no solo comunican la misión de manera efectiva, sino que la internalizan y la ponen en práctica a través de sus acciones, ejerciendo así un modelo a seguir para toda la organización.

En ese aspecto, se puede concluir que, además, el liderazgo transformacional promueve la innovación y la adaptabilidad y la misión, aspectos cruciales para las instituciones educativas, que deben enfrentar desafíos cambiantes y responder de manera efectiva a las necesidades de la comunidad. Al alentar a los docentes, a pensar de manera creativa y a desafiar el status quo, estos líderes contribuyen a que la organización no solo se mantenga alineada con su misión original, sino que también evolucione y se adapte a medida que las circunstancias externas e internas cambian.

V. CONCLUSIONES

El liderazgo transformacional ejerce una influencia significativa y positiva sobre diversas dimensiones de la cultura organizacional en un colegio particular de Lambayeque, Perú, en el año 2024. En primer lugar, se encontró una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la consistencia organizacional ($r = 0.453$, $p < 0.01$). Este hallazgo sugirió que un liderazgo que fomenta la claridad, la estabilidad y la uniformidad en las operaciones internas contribuye positivamente a fortalecer la cohesión dentro de la institución educativa.

Respecto a la adaptabilidad organizacional, se identificó una correlación positiva, aunque más moderada con el liderazgo transformacional ($r = 0.233$, $p < 0.01$). Esto indicó que, si bien el liderazgo transformacional puede promover ciertos grados de flexibilidad y capacidad de ajuste dentro de la organización, la adaptabilidad también depende en gran medida de las estrategias específicas implementadas y de las decisiones tomadas por los miembros del colegio.

Se observó una relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la alineación con la misión institucional ($r = 0.416$, $p < 0.01$). Este resultado resaltó la capacidad del liderazgo transformacional para inspirar y alinear a los miembros de la organización con los objetivos y valores fundamentales de la institución educativa, fortaleciendo así su identidad y propósito común.

En cuanto a la cultura organizacional en su conjunto, se encontró una correlación positiva significativa con el liderazgo transformacional ($r = 0.389$, $p < 0.01$). Esta relación subrayó la importancia de un liderazgo efectivo en la configuración y promoción de una cultura organizacional que favorezca el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y los valores compartidos en el colegio.

VI. RECOMENDACIONES

Profundizar en el estudio del liderazgo transformacional en el contexto educativo y su influencia en la cultura organizacional. Con base en los resultados obtenidos, se sugiere la implementación de estudios longitudinales que permitan evaluar de manera más completa y a largo plazo el impacto del liderazgo transformacional en las instituciones educativas. Esto no solo proporcionaría una visión más amplia de sus efectos, sino que también permitiría identificar posibles variables moderadoras que podrían influir en dicho impacto (Álamo & Falla, 2023; Coronado Espinoza et al., 2023).

Incluir análisis comparativos entre diferentes contextos educativos para enriquecer la comprensión del liderazgo transformacional. Estos estudios comparativos podrían arrojar luz sobre las prácticas más efectivas en diferentes realidades educativas, ofreciendo así insights valiosos para la implementación de políticas y programas educativos orientados al desarrollo de habilidades de liderazgo entre directivos escolares (Avellan-Santana et al., 2022; Bravo, 2023).

En términos normativos y técnicos, se sugiere la creación de programas de formación continua específicamente diseñados para fortalecer las capacidades de liderazgo transformacional en directivos educativos. Estos programas podrían enfocarse en áreas críticas como la comunicación efectiva, la motivación del personal docente y la gestión del cambio organizacional, todos fundamentales para cultivar un clima escolar positivo y productivo (Arango et al., 2022; Coronado Espinoza, 2023).

Se insta a las instituciones educativas a establecer políticas internas que promuevan un entorno de trabajo colaborativo y de empoderamiento, basado en los principios del liderazgo transformacional. Estas políticas podrían contribuir significativamente a mejorar la cohesión organizacional y a fomentar un clima laboral que favorezca el bienestar y la satisfacción de todo el personal educativo (Delgado-Bello & Gahona Flores, 2022; Cockburn, 2021).

REFERENCIAS

- Álamo, Mercedes, & Falla, Daniel. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes. *Psychology, Society & Education*, 15(1), 48-56. <https://dx.doi.org/10.21071/psy.e.v15i1.15552>
- Alcázar Cruz, Pedro. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es.
- Arango, J., Arcila, M., Garcia, L., Gallego, N., Ortega, B., Gutierrez, S., Jover, J. (2022). *Elementos del desarrollo organizacional como fundamento para la competitividad del siglo XXI*. Colombia: Fondo Editorial – Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. https://books.google.com.pe/books?id=4kJvEAAAQBAJ&newbks=0&printse=c=frontcover&pg=PT18&dq=cultura+organizacional&hl=es&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=cultura%20organizacional&f=false
- Avellan-Santana, Luis Alberto, Salvatierra-Carranza, Maria Arasely, Vera-Santana, Ana-del-Rocío, & García-Vera, Frexia Maribel. (2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 5(9), 130-142. 2022. <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i9.1668>

Bolden, R., Hawkins, B., & Gosling, J. (2023). *Exploring Leadership*. Oxford University Press.

Bravo, D. (2023). *Liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137859/Bravo_DDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimiento de salud de una micro red de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45. <https://www.scielo.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>.

Cockburn, J. (2021). *Coaching for Cultural Transformation: Staying Competitive in Changing Environments*. Reino Unido. McGraw-Hill Education. https://www.google.com.pe/books/edition/Coaching_for_Cultural_Transform+of+culture+in+companies+&printsec=frontcover

Coronado Espinoza, J. J. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: caso Municipalidad Provincial de Huaura (Perú). *Suma de Negocios*, 14(31), 95–101. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2023.v14.n31.a1>

Coronado Espinoza, Jesús Jacobo, Baldeos Adrián, Luis Alberto, Ramos y Yovera, Santiago Ernesto, Lio Jordán, Flor de María, & Neri Ayala,

Abraham César. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: caso Municipalidad Provincial de Huaura (Perú). *Suma de Negocios*, 14(31), 95-101. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2023.v14.n31.a1>

Delgado-Bello, C. A., & Gahona Flores, O. F. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *CIT Información Tecnológica*, 33(6), 11–20. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000600011>

Díaz, E. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Revista Universidad & Empresa*, 22(39), 1-21. doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>

Gálvez, Madeleine Irma Tirado, & Llatas, Flor Delicia Heredia. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246-251. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200246&lng=es&tlng=es.

García Martínez, J. A., & Cerdas-Montano, V. (2020). Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente. *Innovaciones educativas*, 22(33), 15–30. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3081>

Gonz, P. (2021). *Cultura organizacional y liderazgo transformacional*. [Tesis de posgrado, Universidad de Belgrano]. <http://repositorio.ub.edu.ar/handle/123456789/8862>

Heiss, K. (2023). *Introduction to leadership*. Kindle Edition

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Enfoques cuantitativos y cualitativos de la investigación científica (1ra ed.)*. Colombia: McGraw Hill.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Ince, F. (2023). *Transformational Leadership in a Diverse and Inclusive Organizational Culture*. Turkey: Mersin University. <https://www.igi-global.com/chapter/transformational-leadership-in-a-diverseand-inclusive-organizational-culture/314053>

Javier, D. (2021). *Liderazgo transformacional y la cultura organizacional de la Institución Educativa N° 2060, Comas, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68954/Javier_VDCDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Knowles, S. (2022). *Positive Psychology Coaching*. Suiza: Springer International Publishing. https://www.google.com.pe/books/edition/Positive_Psychology_Coaching/tWVXEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Laines, C. (2021). *Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N.º 10050, Reque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57819>

Lambrech, J., Lenkeit, J., Hartmann, A., Ehlert, A., Knigge M., & Spörer N. (2020).
The effect of school leadership on implementing inclusive

education: how transformational and instructional leadership practices affect individualized education planning. *International Journal of Inclusive Education*. doi:10.1080/13603116.2020.1752825

Loiker, J. (2018). *Redes de Liderazgo: 14 Atributos Detrás Del éxito en Redes de Mercadeo*. España: Independently Published.

Maxwell, J. (2016). *Liderazgo: Lo que todo líder necesita saber*. Estados Unidos: Grupo Nelson.

Mera, K. M., y Loor, H. Y. (2021). Liderazgo y su relación con el clima organizacional en Hurona Market, cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Revista científico profesional*, 6(11), 700-717. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219380>.

Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá*. [Tesis de posgrado, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/30221>

Newton, C., & Knight, R. (2022). *Handbook of Research Methods for Organizational Culture*. Reino Unido: Edward Elgar Publishing. https://www.google.com.pe/books/edition/Handbook_of_Research_Methods_for_Organis/e0lgEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Oviedo, A. (2022). *La influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional*. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35350

- Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., & Jacobo Hernández, C. A. (2021). liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de Ciudad Obregón, Sonora. *Nova scientia*, 13(26). <https://doi.org/10.21640/ns.v13i26.2682>
- Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., & Muñoz-Fritis, C. P. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación Universitaria*, 13(5), 3–14. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062020000500003>
- Peralta Tapia, Manuela Esperanza, Horna Torres, Eleuterio, Horna Torres, Enrique, & Heredia Llatas, Flor Delicia. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 663-675. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Quiñones, L., & Espíritu-Álvarez, F. (2023). Una revisión de la investigación empírica sobre liderazgo transformacional en universitarios (2014-2023). *Propósitos y Representaciones*, 11(3), e1871. <https://doi.org/10.20511/pyr2023.v11n3.1871>
- Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. Horizontes. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359–371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>

- Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(1), 227–239. <https://doi.org/10.35808/ijeba/208>
- Rodríguez-Balza, Mairett Yuri, Machado-Torrealba, Wilfre Saúl, & Villamarin-Oliveros, Alexis Javier. (2019). Muestreo para el control de calidad en el proceso de elaboración de envases metálicos para alimentos. *Ingeniería, investigación y tecnología*, 20(2). <https://doi.org/10.22201/fi.25940732e.2019.20n2.017>.
- Rojas, M. (2022). *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional del personal de Enfermería de un Hospital de Cusco, 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98011/Rojas_MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas Carrasco, Oscar Alfredo, Vivas Escalante, Amely Dolibeth, Mota Suárez, Katihuska Tahiri, & Quiñonez Fuentes, Jennifer Zurina. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (28), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rojero, R., Gómez, J., & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178–189.

Serrano-Elizalde, K., Jaramillo-Ramos, M., & Prieto-López, Y. (2022). liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela. *Héroes del Cenepa*. 7(1-1), 258-273. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1008>

Tesen, D. (2021). *Estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro educativo de Magallanal, Jaén*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94648/Tesen_MDA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Vásquez Pailaqueo, María Paz, Inostroza Naranjo, Romina Fernanda, & Acosta Antognoni, Hedy. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología*, 30(1), 1-17. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Transformacional	En referencia a la definición conceptual del liderazgo transformacional Ince (2023) refiere al liderazgo transformacional	La presente variable se definió operacionalmente por considerar las siguientes dimensiones: consideración individualizada,	Consideración individualizada	Atención a las necesidades Entrenamiento Escucha Apertura Empatía Motivación en base a desafíos	Ordinal tipo escala de Likert
	como la práctica en la cual un líder colabora con otros más allá de sus intereses individuales, con el propósito de	estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada.	Estimulación Intelectual	Reconocimiento Individual Despejar suposiciones Tomar riesgos Solicitar ideas Estimulación de la creatividad Validación de ideas El aprendizaje como valor	
	identificar y reconocer los cambios requeridos.		Motivación Inspiracional	Impulso al crecimiento Atractivo de la visión Comunicación de la visión Poder de la visión Estándares altos Optimismo sobre los objetivos futuros Sentido del propósito Energía	
			Influencia Idealizada	Comportamiento ético Orgullo Respeto	

Nota. Elaboración propia.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Cultura	Knowles (2022) planteó que el término se ha empleado para explicar cómo los valores impactan y	La presente variable se definió operacionalmente por considerar las	Implicación	Empoderamiento	Ordinal tipo	
				Trabajo en Equipo		
Organizacional	limitan las acciones de las personas dentro de una entidad, destacando valores u otro aspecto tanto personal externo.	siguientes dimensiones: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión.	Consistencia	Valores Centrales		escala de Likert
				Acuerdo		
				Coordinación e		
				Integración		
			Adaptabilidad	Orientación al Cambio		
				Orientación al Cliente		
				Aprendizaje Organizativo		
				Misión		
				Diseño y Propósito		
				Metas y Objetivos		
				Visión		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Instrucciones: Estimados docentes sírvase por favor a contestar el siguiente cuestionario, evaluando cada caso con una calificación que va desde el 5 hasta el 1; donde 5 es totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 neutral, 2 en desacuerdo, 1 totalmente en desacuerdo. Marque con una X la respuesta su respuesta.

I. Cuestionario

N	Preguntas	1	2	3	4	5
1	El líder atiende las necesidades de sus trabajadores.					
2	Cuando un colaborador no conoce un procedimiento, el líder lo entrena					
3	El líder escucha mis necesidades y preocupaciones					
4	El líder se muestra disponible para escucharme en cualquier momento.					
5	Cuando paso por dificultades, el líder trata de ponerse en mi lugar.					
6	El líder motiva en base a desafíos profesionales					
7	El líder reconoce la contribución personal que aportó a mi área					
8	El líder busca despejar dudas y suposiciones frente algún problema.					
9	El líder toma riesgos en la toma de decisiones.					
10	El líder solicita ideas para solucionar los problemas.					
11	El líder estimula la creatividad en las actividades de trabajo.					
12	Ninguna idea es mala para el líder.					
13	El líder valora cada situación como una oportunidad de aprendizaje.					
14	El líder impulsa mi crecimiento profesional y personal.					

15	Me gusta hacia donde apunta la visión que tiene el líder sobre la institución.					
16	Todos conocemos hacia donde quiere ir el centro educativo, porque el líder nos lo recuerda constantemente.					
17	Cuando me siento cansado o estresado, recuerdo hacia dónde vamos como centro educativo, y me inspira a continuar.					
18	El líder siempre nos exige entregar un servicio de calidad.					
19	El líder siempre se muestra optimista sobre el alcance de los objetivos futuros					
20	Sabemos por qué es importante nuestro trabajo en el centro educativo.					
21	La participación del líder en las actividades del centro educativo es enérgica y contagiosa.					
22	El líder muestra un comportamiento ético intachable.					
23	Me siento orgulloso de mi líder.					
24	Me siento orgulloso de trabajar al lado de mi líder.					
25	Respeto a mi líder y lo que representa en el centro educativo.					
26	Respeto las decisiones de mi líder.					
27	Confío en la palabra de mi líder.					
28	Confío en las decisiones de mi líder					

Variable 2: Cultura organizacional

Cuestionado adaptado de Tesen Martino, Diego Alberto del año 2022

- II. **Instrucciones:** Estimados docentes sírvase por favor a contestar el siguiente cuestionario, evaluando cada caso con una calificación que va desde el 5 hasta el 1; donde 5 es totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 neutral, 2 en desacuerdo, 1 totalmente en desacuerdo. Marque con una X la respuesta su respuesta.

III. Cuestionario

N	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Tengo la autoridad de opinar sobre las tareas que realizo, porque conozco bien mi trabajo					
2	Me gusta tomar la iniciativa cuando hay que ofrecer soluciones.					
3	Mis compañeros cooperan conmigo cuando solicito ayuda					
4	En mi área, trabajamos con objetivos comunes.					
5	Considero que somos más un equipo que un grupo.					
6	La institución se preocupa por capacitarnos constantemente.					
7	Siento que la institución aprovecha todas mis capacidades en las labores que realizo.					
8	Conozco los valores centrales de la institución, porque se encuentran plasmados en un documento					
9	Siento que los valores de la institución son parte de mí.					
10	Nos resulta fácil ponernos de acuerdo.					
11	Cuando discutimos temas controversiales, respeto la opinión de los demás.					
12	Soy capaz de participar democráticamente, y mis compañeros también.					
13	Mis compañeros de otras áreas me muestran su apoyo cuando lo necesito.					

14	Todas las áreas trabajan conjuntamente para lograr las metas establecidas.					
15	Trabajar en diferentes áreas supone una barrera para colaborar todos juntos en una actividad.					
16	Somos una institución que se adapta muy bien al cambio.					
17	Respondemos a los cambios a través de estrategias de comunicación.					
18	El cambio no nos asusta					
19	Nos caracterizamos por mantenernos fuertes, aun cuando hay situaciones difíciles y no tenemos mucha información.					
20	Nos preocupamos por conocer a nuestros usuarios					
21	Sabemos cuáles son las necesidades de nuestra población.					
22	Sé cómo mi labor contribuye en la misión del centro educativo.					
23	La misión de la organización se relaciona con mi propósito profesional.					
24	Me gusta contribuir con mi comunidad a través de la institución					
25	El líder de mi área me recuerda cuáles son mis objetivos.					
26	El líder de mi área me orienta para conseguir mis metas.					
27	Conozco la visión de la organización.					
28	Tengo claro hacia dónde debe ir la organización.					
29	El líder nos inspira recordándonos siempre la visión de la institución.					

Anexo 3: Ficha de Validación de Contenido para un Instrumento

INSTRUCCIÓN:

A continuación, se presenta el instrumento de recolección de datos utilizado en la presente investigación sobre liderazgo transformacional y cultura organizacional en un colegio particular de Lambayeque, 2024. Se solicita a los expertos evaluar el instrumento y hacer las sugerencias necesarias para las correcciones pertinentes.

Los criterios de validación de contenido que se utilizarán son:

Criterio	Detalle	Escala de Valoración
Suficiencia	El ítem cubre adecuadamente la dimensión/subcategoría propuesta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente en términos sintácticos y semánticos.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene una relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante para ser incluido en el instrumento.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Instrucciones para completar la ficha:

1. Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento.
2. Evalúe cada ítem en base a los cuatro criterios de validación de contenido: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia.

3. Asigne una puntuación de 1 (de acuerdo) o 0 (en desacuerdo) para cada criterio y cada ítem.
4. En la sección de "Comentarios", proporcione sugerencias específicas para mejorar los ítems que considere necesario.

Comentarios:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable: Liderazgo Transformacional

IV. Cuestionario

N	Preguntas	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Comentario
1	El líder atiende las necesidades de sus trabajadores.	1	1	1	1	1
2	Cuando un colaborador no conoce un procedimiento, el líder lo entrena	1	1	1	1	1
3	El líder escucha mis necesidades y preocupaciones	1	1	1	1	1
4	El líder se muestra disponible para escucharme en cualquier momento.	1	1	1	1	1
5	Cuando paso por dificultades, el líder trata de ponerse en mi lugar.	1	1	1	1	1
6	El líder motiva en base a desafíos profesionales	1	1	1	1	1
7	El líder reconoce la contribución personal que aportó a mi área	1	1	1	1	1
8	El líder busca despejar dudas y suposiciones frente algún problema.	1	1	1	1	1
9	El líder toma riesgos en la toma de decisiones.	1	1	1	1	1
10	El líder solicita ideas para solucionar los problemas.	1	1	1	1	1
11	El líder estimula la creatividad en las actividades de trabajo.	1	1	1	1	1
12	Ninguna idea es mala para el líder.	1	1	1	1	1
13	El líder valora cada situación como una oportunidad de aprendizaje.	1	1	1	1	1
14	El líder impulsa mi crecimiento profesional y personal.	1	1	1	1	1
15	Me gusta hacia donde apunta la visión que tiene el líder sobre la institución.	1	1	1	1	1
16	Todos conocemos hacia donde quiere ir el centro educativo, porque el líder nos lo recuerda constantemente.	1	1	1	1	1

17	Cuando me siento cansado o estresado, recuerdo hacia dónde vamos como centro educativo, y me inspira a continuar.	1	1	1	1	1
18	El líder siempre nos exige entregar un servicio de calidad.	1	1	1	1	1
19	El líder siempre se muestra optimista sobre el alcance de los objetivos futuros	1	1	1	1	1
20	Sabemos por qué es importante nuestro trabajo en el centro educativo.	1	1	1	1	1
21	La participación del líder en las actividades del centro educativo es enérgica y contagiosa.	1	1	1	1	1
22	El líder muestra un comportamiento ético intachable.	1	1	1	1	1
23	Me siento orgulloso de mi líder.	1	1	1	1	1
24	Me siento orgulloso de trabajar al lado de mi líder.	1	1	1	1	1
25	Respeto a mi líder y lo que representa en el centro educativo.	1	1	1	1	1
26	Respeto las decisiones de mi líder.	1	1	1	1	1
27	Confío en la palabra de mi líder.	1	1	1	1	1
28	Confío en las decisiones de mi líder	1	1	1	1	1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable: Cultura Organizacional

N	Preguntas	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Comentario
1	Tengo la autoridad de opinar sobre las tareas que realizo, porque conozco bien mi trabajo	1	1	1	1	1
2	Me gusta tomar la iniciativa cuando hay que ofrecer soluciones.	1	1	1	1	1
3	Mis compañeros cooperan conmigo cuando solicito ayuda	1	1	1	1	1
4	En mi área, trabajamos con objetivos comunes.	1	1	1	1	1
5	Considero que somos más un equipo que un grupo.	1	1	1	1	1
6	La institución se preocupa por capacitarnos constantemente.	1	1	1	1	1
7	Siento que la institución aprovecha todas mis capacidades en las labores que realizo.	1	1	1	1	1
8	Conozco los valores centrales de la institución, porque se encuentran plasmados en un documento	1	1	1	1	1
9	Siento que los valores de la institución son parte de mí.	1	1	1	1	1
10	Nos resulta fácil ponernos de acuerdo.	1	1	1	1	1
11	Cuando discutimos temas controversiales, respeto la opinión de los demás.	1	1	1	1	1
12	Soy capaz de participar democráticamente, y mis compañeros también.	1	1	1	1	1
13	Mis compañeros de otras áreas me muestran su apoyo cuando lo necesito.	1	1	1	1	1
14	Todas las áreas trabajan conjuntamente para lograr las metas establecidas.	1	1	1	1	1
15	Trabajar en diferentes áreas supone una barrera para colaborar todos juntos en una actividad.	1	1	1	1	1
16	Somos una institución que se adapta muy bien al cambio.	1	1	1	1	1
17	Respondemos a los cambios a través de estrategias de comunicación.	1	1	1	1	1

18	El cambio no nos asusta	1	1	1	1	1
19	Nos caracterizamos por mantenernos fuertes, aun cuando hay situaciones difíciles y no tenemos mucha información.	1	1	1	1	1
20	Nos preocupamos por conocer a nuestros usuarios	1	1	1	1	1
21	Sabemos cuáles son las necesidades de nuestra población.	1	1	1	1	1
22	Sé cómo mi labor contribuye en la misión del centro educativo.	1	1	1	1	1
23	La misión de la organización se relaciona con mi propósito profesional.	1	1	1	1	1
24	Me gusta contribuir con mi comunidad a través de la institución	1	1	1	1	1
25	El líder de mi área me recuerda cuáles son mis objetivos.	1	1	1	1	1
26	El líder de mi área me orienta para conseguir mis metas.	1	1	1	1	1
27	Conozco la visión de la organización.	1	1	1	1	1
28	Tengo claro hacia dónde debe ir la organización.	1	1	1	1	1
29	El líder nos inspira recordándonos siempre la visión de la institución.	1	1	1	1	1

Ficha de Validación de Juicio de Experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo Transformacional
Nombres y apellidos del experto	Gustavo Adolfo Ventura Seclen
Documento de identidad	76963739
Años de experiencia laboral	6 años
Máximo grado académico	Maestro en Investigación y Docencia
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	945012754
Labor que desempeña	Docente universitario
Número telefónico	945012754
Correo electrónico	Gaventurav@ucvvirtual.edu.pe
Firma	
Fecha	10/07/2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Ficha de Validación de Juicio de Experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Cultura Organizacional
Nombres y apellidos del experto	Gustavo Adolfo Ventura Seclén
Documento de identidad	76963739
Años de experiencia laboral	6 años
Máximo grado académico	Maestro en Investigación y Docencia
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	945012754
Labor que desempeña	Docente universitario
Número telefónico	945012754
Correo electrónico	Gaventurav@ucvvirtual.edu.pe
Firma	
Fecha	10/07/2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VENTURA SECLÉN
Nombres	GUSTAVO ADOLFO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	76963739

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	ASOCIACIÓN CIVIL UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI
Rector (E)	DR. MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE
Secretario General	MG. JOSÉ ANDRÉS CRUZADO ALBARRÁN
Director Escuela De Posgrado	DR. ALFREDO RUBÉN SAAVEDRA RODRÍGUEZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
Fecha de Expedición	31/03/22
Resolución/Acta	009-2022/UCT-CU
Diploma	UCTDOM00706
Fecha Matrícula	10/10/2020
Fecha Egreso	19/09/2021

Fecha de emisión de la constancia:
20 de Setiembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 9008913252

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 20/09/2022 00:10:50-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable: Liderazgo Transformacional

V. Cuestionario

N	Preguntas	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Comentario
1	El líder atiende las necesidades de sus trabajadores.	1	1	1	1	1
2	Cuando un colaborador no conoce un procedimiento, el líder lo entrena	1	1	1	1	1
3	El líder escucha mis necesidades y preocupaciones	1	1	1	1	1
4	El líder se muestra disponible para escucharme en cualquier momento.	1	1	1	1	1
5	Cuando paso por dificultades, el líder trata de ponerse en mi lugar.	1	1	1	1	1
6	El líder motiva en base a desafíos profesionales	1	1	1	1	1
7	El líder reconoce la contribución personal que aportó a mi área	1	1	1	1	1
8	El líder busca despejar dudas y suposiciones frente algún problema.	1	1	1	1	1
9	El líder toma riesgos en la toma de decisiones.	1	1	1	1	1
10	El líder solicita ideas para solucionar los problemas.	1	1	1	1	1
11	El líder estimula la creatividad en las actividades de trabajo.	1	1	1	1	1
12	Ninguna idea es mala para el líder.	1	1	1	1	1
13	El líder valora cada situación como una oportunidad de aprendizaje.	1	1	1	1	1
14	El líder impulsa mi crecimiento profesional y personal.	1	1	1	1	1
15	Me gusta hacia donde apunta la visión que tiene el líder sobre la institución.	1	1	1	1	1
16	Todos conocemos hacia donde quiere ir el centro educativo, porque el líder nos lo recuerda constantemente.	1	1	1	1	1

17	Cuando me siento cansado o estresado, recuerdo hacia dónde vamos como centro educativo, y me inspira a continuar.	1	1	1	1	1
18	El líder siempre nos exige entregar un servicio de calidad.	1	1	1	1	1
19	El líder siempre se muestra optimista sobre el alcance de los objetivos futuros	1	1	1	1	1
20	Sabemos por qué es importante nuestro trabajo en el centro educativo.	1	1	1	1	1
21	La participación del líder en las actividades del centro educativo es enérgica y contagiosa.	1	1	1	1	1
22	El líder muestra un comportamiento ético intachable.	1	1	1	1	1
23	Me siento orgulloso de mi líder.	1	1	1	1	1
24	Me siento orgulloso de trabajar al lado de mi líder.	1	1	1	1	1
25	Respeto a mi líder y lo que representa en el centro educativo.	1	1	1	1	1
26	Respeto las decisiones de mi líder.	1	1	1	1	1
27	Confío en la palabra de mi líder.	1	1	1	1	1
28	Confío en las decisiones de mi líder	1	1	1	1	1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable: Cultura Organizacional

N	Preguntas	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Comentario
1	Tengo la autoridad de opinar sobre las tareas que realizo, porque conozco bien mi trabajo	1	1	1	1	1
2	Me gusta tomar la iniciativa cuando hay que ofrecer soluciones.	1	1	1	1	1
3	Mis compañeros cooperan conmigo cuando solicito ayuda	1	1	1	1	1
4	En mi área, trabajamos con objetivos comunes.	1	1	1	1	1
5	Considero que somos más un equipo que un grupo.	1	1	1	1	1
6	La institución se preocupa por capacitarnos constantemente.	1	1	1	1	1
7	Siento que la institución aprovecha todas mis capacidades en las labores que realizo.	1	1	1	1	1
8	Conozco los valores centrales de la institución, porque se encuentran plasmados en un documento	1	1	1	1	1
9	Siento que los valores de la institución son parte de mí.	1	1	1	1	1
10	Nos resulta fácil ponernos de acuerdo.	1	1	1	1	1
11	Cuando discutimos temas controversiales, respeto la opinión de los demás.	1	1	1	1	1
12	Soy capaz de participar democráticamente, y mis compañeros también.	1	1	1	1	1
13	Mis compañeros de otras áreas me muestran su apoyo cuando lo necesito.	1	1	1	1	1
14	Todas las áreas trabajan conjuntamente para lograr las metas establecidas.	1	1	1	1	1
15	Trabajar en diferentes áreas supone una barrera para colaborar todos juntos en una actividad.	1	1	1	1	1
16	Somos una institución que se adapta muy bien al cambio.	1	1	1	1	1
17	Respondemos a los cambios a través de estrategias de comunicación.	1	1	1	1	1

18	El cambio no nos asusta	1	1	1	1	1
19	Nos caracterizamos por mantenernos fuertes, aun cuando hay situaciones difíciles y no tenemos mucha información.	1	1	1	1	1
20	Nos preocupamos por conocer a nuestros usuarios	1	1	1	1	1
21	Sabemos cuáles son las necesidades de nuestra población.	1	1	1	1	1
22	Sé cómo mi labor contribuye en la misión del centro educativo.	1	1	1	1	1
23	La misión de la organización se relaciona con mi propósito profesional.	1	1	1	1	1
24	Me gusta contribuir con mi comunidad a través de la institución	1	1	1	1	1
25	El líder de mi área me recuerda cuáles son mis objetivos.	1	1	1	1	1
26	El líder de mi área me orienta para conseguir mis metas.	1	1	1	1	1
27	Conozco la visión de la organización.	1	1	1	1	1
28	Tengo claro hacia dónde debe ir la organización.	1	1	1	1	1
29	El líder nos inspira recordándonos siempre la visión de la institución.	1	1	1	1	1

Ficha de Validación de Juicio de Experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo Transformacional
Nombres y apellidos del experto	Jackeline Margot Saldaña Millan
Documento de identidad	40635167
Años de experiencia laboral	10 años
Máximo grado académico	Doctora en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad César Vallejo
Labor que desempeña	Docente Universitaria
Número telefónico	931322733
Correo electrónico	jsaldanam@ucv.edu.pe
Firma	
Fecha	20/07/2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Ficha de Validación de Juicio de Experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Cultura Organizacional
Nombres y apellidos del experto	Jackeline Margot Saldaña Millan
Documento de identidad	40635167
Años de experiencia laboral	10 años
Máximo grado académico	Doctora en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad César Vallejo
Labor que desempeña	Docente Universitaria
Número telefónico	931322733
Correo electrónico	jsaldanam@ucv.edu.pe
Firma	
Fecha	20/07/2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SALDAÑA MILLAN
Nombres	JACKELINE MARGOT
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40635167

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	29/12/17
Resolución/Acta	0422-2017-UCV
Diploma	052-023319
Fecha Matricula	05/01/2013
Fecha Egreso	31/12/2014

Fecha de emisión de la constancia:
12 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000946499

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 12/10/2022 13:37:52-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable: Liderazgo Transformacional

VI. Cuestionario

N	Preguntas	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Comentario
1	El líder atiende las necesidades de sus trabajadores.	1	1	1	1	1
2	Cuando un colaborador no conoce un procedimiento, el líder lo entrena	1	1	1	1	1
3	El líder escucha mis necesidades y preocupaciones	1	1	1	1	1
4	El líder se muestra disponible para escucharme en cualquier momento.	1	1	1	1	1
5	Cuando paso por dificultades, el líder trata de ponerse en mi lugar.	1	1	1	1	1
6	El líder motiva en base a desafíos profesionales	1	1	1	1	1
7	El líder reconoce la contribución personal que apporto a mi área	1	1	1	1	1
8	El líder busca despejar dudas y suposiciones frente algún problema.	1	1	1	1	1
9	El líder toma riesgos en la toma de decisiones.	1	1	1	1	1
10	El líder solicita ideas para solucionar los problemas.	1	1	1	1	1
11	El líder estimula la creatividad en las actividades de trabajo.	1	1	1	1	1
12	Ninguna idea es mala para el líder.	1	1	1	1	1
13	El líder valora cada situación como una oportunidad de aprendizaje.	1	1	1	1	1
14	El líder impulsa mi crecimiento profesional y personal.	1	1	1	1	1
15	Me gusta hacia donde apunta la visión que tiene el líder sobre la institución.	1	1	1	1	1
16	Todos conocemos hacia donde quiere ir el centro educativo, porque el líder nos lo recuerda constantemente.	1	1	1	1	1

17	Cuando me siento cansado o estresado, recuerdo hacia dónde vamos como centro educativo, y me inspira a continuar.	1	1	1	1	1
18	El líder siempre nos exige entregar un servicio de calidad.	1	1	1	1	1
19	El líder siempre se muestra optimista sobre el alcance de los objetivos futuros	1	1	1	1	1
20	Sabemos por qué es importante nuestro trabajo en el centro educativo.	1	1	1	1	1
21	La participación del líder en las actividades del centro educativo es enérgica y contagiosa.	1	1	1	1	1
22	El líder muestra un comportamiento ético intachable.	1	1	1	1	1
23	Me siento orgulloso de mi líder.	1	1	1	1	1
24	Me siento orgulloso de trabajar al lado de mi líder.	1	1	1	1	1
25	Respeto a mi líder y lo que representa en el centro educativo.	1	1	1	1	1
26	Respeto las decisiones de mi líder.	1	1	1	1	1
27	Confío en la palabra de mi líder.	1	1	1	1	1
28	Confío en las decisiones de mi líder	1	1	1	1	1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable: Cultura Organizacional

N	Preguntas	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Comentario
1	Tengo la autoridad de opinar sobre las tareas que realizo, porque conozco bien mi trabajo	1	1	1	1	1
2	Me gusta tomar la iniciativa cuando hay que ofrecer soluciones.	1	1	1	1	1
3	Mis compañeros cooperan conmigo cuando solicito ayuda	1	1	1	1	1
4	En mi área, trabajamos con objetivos comunes.	1	1	1	1	1
5	Considero que somos más un equipo que un grupo.	1	1	1	1	1
6	La institución se preocupa por capacitarnos constantemente.	1	1	1	1	1
7	Siento que la institución aprovecha todas mis capacidades en las labores que realizo.	1	1	1	1	1
8	Conozco los valores centrales de la institución, porque se encuentran plasmados en un documento	1	1	1	1	1
9	Siento que los valores de la institución son parte de mí.	1	1	1	1	1
10	Nos resulta fácil ponernos de acuerdo.	1	1	1	1	1
11	Cuando discutimos temas controversiales, respeto la opinión de los demás.	1	1	1	1	1
12	Soy capaz de participar democráticamente, y mis compañeros también.	1	1	1	1	1
13	Mis compañeros de otras áreas me muestran su apoyo cuando lo necesito.	1	1	1	1	1
14	Todas las áreas trabajan conjuntamente para lograr las metas establecidas.	1	1	1	1	1
15	Trabajar en diferentes áreas supone una barrera para colaborar todos juntos en una actividad.	1	1	1	1	1
16	Somos una institución que se adapta muy bien al cambio.	1	1	1	1	1
17	Respondemos a los cambios a través de estrategias de comunicación.	1	1	1	1	1
18	El cambio no nos asusta	1	1	1	1	1

19	Nos caracterizamos por mantenernos fuertes, aun cuando hay situaciones difíciles y no tenemos mucha información.	1	1	1	1	1
20	Nos preocupamos por conocer a nuestros usuarios	1	1	1	1	1
21	Sabemos cuáles son las necesidades de nuestra población.	1	1	1	1	1
22	Sé cómo mi labor contribuye en la misión del centro educativo.	1	1	1	1	1
23	La misión de la organización se relaciona con mi propósito profesional.	1	1	1	1	1
24	Me gusta contribuir con mi comunidad a través de la institución	1	1	1	1	1
25	El líder de mi área me recuerda cuáles son mis objetivos.	1	1	1	1	1
26	El líder de mi área me orienta para conseguir mis metas.	1	1	1	1	1
27	Conozco la visión de la organización.	1	1	1	1	1
28	Tengo claro hacia dónde debe ir la organización.	1	1	1	1	1
29	El líder nos inspira recordándonos siempre la visión de la institución.	1	1	1	1	1

Ficha de Validación de Juicio de Experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo Transformacional
Nombres y apellidos del experto	Luis Montenegro Camacho
Documento de identidad	74201259
Años de experiencia laboral	15 años
Máximo grado académico	Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad César Vallejo
Labor que desempeña	Docente Universitario
Número telefónico	949531920
Correo electrónico	lmontenegroc@ucv.edu.pe
Firma	
Fecha	01/09/2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Ficha de Validación de Juicio de Experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Cultura Organizacional
Nombres y apellidos del experto	Luis Montenegro Camacho
Documento de identidad	74201259
Años de experiencia laboral	15 años
Máximo grado académico	Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad César Vallejo
Labor que desempeña	Docente Universitario
Número telefónico	949531920
Correo electrónico	lmontenegroc@ucv.edu.pe
Firma	
Fecha	01/09/2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MONTENEGRO CAMACHO
Nombres	LUIS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16672474

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	17/06/2014
Resolución/Acta	0742-2014-UCV
Diploma	A1670953
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 9002074254



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 27/08/2024 20:02:16-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.