



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la
Institución Educativa República de Chile, Casma 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

Escalante Paredes, Angie Miluska (ORCID: [0000-0002-5199-7854](https://orcid.org/0000-0002-5199-7854)).

Silva Alvino, Liseth Massiel (ORCID: [0000-0003-3574-9284](https://orcid.org/0000-0003-3574-9284)).

ASESOR:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (ORCID: [0000-0001-6290-4484](https://orcid.org/0000-0001-6290-4484)).

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y la fortaleza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

A nuestros maestros, por acompañarnos y por el apoyo moral que nos brindaron a lo largo de nuestra vida universitaria.

Escalante Paredes, Angie Miluska
Silva Alvino, Liseth Massiel

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por su infinito amor y por ser la fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A nuestros padres por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes de la Facultad de Administración, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de nuestra preparación y en especial, al Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio por ser nuestro asesor de tesis, quien supo guiarnos con sus conocimientos, paciencia y rectitud.

A los docentes de la Institución República de Chile por su valioso aporte para nuestra investigación.

Escalante Paredes, Angie Miluska
Silva Alvino, Liseth Massiel

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Análisis de fiabilidad del alfa crombach</i>	15
Tabla 2. <i>Resumen de procesamientos de casos</i>	15
Tabla 3. <i>Alfa de cronbach</i>	15
Tabla 4. <i>Relación del liderazgo y la cultura organizacional</i>	18
Tabla 5. <i>Nivel de liderazgo</i>	19
Tabla 6. <i>Nivel de la cultura organizacional</i>	20
Tabla 7. <i>Relación líder-miembro y la cultura organizacional</i>	21
Tabla 8. <i>Relación de la estructura de la tarea y la cultura organizacional</i>	22
Tabla 9. <i>Relación del poder de posición y la cultura organizacional</i>	23
Tabla 10. <i>Relación líder-miembro</i>	24
Tabla 11. <i>Estructura de la tarea</i>	25
Tabla 12. <i>Poder de posición</i>	26

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Nivel correlacional</i>	12
Figura 2. <i>Nivel de liderazgo</i>	19
Figura 3. <i>Nivel de la cultura organizacional</i>	20
Figura 4. <i>Relación líder-miembro</i>	24
Figura 5. <i>Estructura de la tarea</i>	25
Figura 6. <i>Poder de posición</i>	26

Resumen

El objetivo general que enmarcó la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa, Casma 2021, la metodología del estudio fue de tipo aplicada con un diseño no experimental, transversal - correlacional, se aplicó un cuestionario a una muestra censal de 40 docentes de la Institución República de Chile.

En los resultados se observó que existe una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo y cultura organizacional con un Rho de 0,658** y un valor p de 0,000, por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis de la investigación H_i . Concluyendo que existe una relación positiva moderada entre las dos variables de estudio, así mismo, se logra interpretar que, a mayor influencia del liderazgo, la cultura organizacional será más favorable; sin embargo, es preciso mencionar que nuestra investigación se realizó en una época de pandemia, cuyo liderazgo ejercido por el director no fue presencial y la impartición de clases de la plana docente fue virtual y con trabajo remoto.

Palabras clave: Liderazgo, cultura organizacional, pandemia, trabajo remoto.

Abstract

The general objective that framed the research was to determine the relationship between leadership and organizational culture in the teachers of the Educational Institution, Casma 2021, the study methodology was applied with a non-experimental, cross-correlational design, a questionnaire to a census sample of 40 teachers from the Republic of Chile Institution.

In the results, it was observed that there is a moderate positive correlation between the variables leadership and organizational culture with a Rho of 0.658 ** and a p-value of 0.000, therefore, the null hypothesis H_0 was rejected and the research hypothesis H_1 was accepted. Concluding that there is a moderate positive relationship between the two study variables, likewise, it is possible to interpret that the greater the influence of leadership, the more favorable the organizational culture; However, it should be mentioned that our research was carried out at a time of pandemic, whose leadership exercised by the director was not face-to-face and the teaching of the teaching staff was virtual and with remote work.

Keywords: Leadership, organizational culture, pandemic, remote work

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los cambios que se dan en una entidad, son asunto de todos los días y en el contexto de crisis mundial los líderes de los centros educativos están asumiendo un gran desafío en unión con los docentes, para cambiar la enseñanza presencial a una impartición de clases virtuales, sin embargo adaptarse a este cambio no es fácil y si no fuera por la participación del líder que gestiona y promueve una buena cultura organizacional que esté orientada a una educación de calidad, la enseñanza no llegaría a los millones de alumnos en el país, por esa razón el liderazgo y la cultura organizacional pasaron a ser la fuente de energía para cumplir con éxito las estrategias planteadas por el Ministerio de Educación.

El liderazgo y la cultura organizacional, según el autor son variables que guardan relación porque son muy importantes dentro del quehacer organizativo; la cultura no es solo un concepto que da ciertas instrucciones, sino que puede ser moldeado, construido y mantenido por un líder para un mejor desarrollo de la entidad (Zaldívar, 2016).

La pandemia marcó un punto de desviación para la gran mayoría de los líderes y las medidas de seguridad han convertido al trabajo remoto en una norma, por lo tanto, para los líderes es importante comprometer y fortalecer a su equipo; planteando nuevas estrategias y manteniendo la flexibilidad para promover una identidad única (Redacción, 2017).

En los países vecinos como Colombia, Chile y Ecuador, no existe leyes educativas que guíen la labor ardua de los líderes, es por eso que hoy en día, las instituciones educativas están buscando establecer estrategias que fortalezcan los procesos para guiar al líder educativo con la finalidad retroalimentar las políticas públicas que generen propuestas de trabajo conforme a la necesidad del aprendizaje del director para cultivar procesos colaborativos en la I.E (Ángel y Riveros, 2017).

A nivel nacional, el Ministerio de Educación presentó unas propuestas de fortalecimiento para revalorar la trayectoria de los líderes en los colegios y brindarles la oportunidad de empoderarlos como los líderes del cambio educativo

con la finalidad de mejorar la gestión escolar (Pablo, 2019).

En el Perú, se realizó una encuesta a 355 CEOs y gerentes de RR. HH de las principales empresas para saber cuál es la característica más importante de la cultura organizacional, los entrevistados respondieron que son los valores compartidos, siendo el compromiso, es el valor más relevante (Velaochaga y Rake, 2019).

A nivel local, se percibe que las diferentes instituciones públicas de la provincia de Casma, se han visto afectados al tener que hacer frente a la pandemia global que permite reconocer las dificultades del manejo desigual de las tecnologías y la adaptación al cambio; así mismo presentan una gestión educativa tradicional que se concreta en el desarrollo de actividades disgregadas, reflejándose en la ausencia de un trabajo colaborativo y en débiles lazos interpersonales; por consiguiente, no se evidencia un liderazgo que influya en los docentes para consolidar y proporcionarle una personalidad única a la cultura organizacional del colegio con el objetivo de mejorar la gestión educativa.

La institución educativa 88102 República de Chile, está a cargo del director que guía a todo un equipo de docentes para que la enseñanza hacia los alumnos sea de calidad, sin embargo, se contempló la ausencia de un buen liderazgo que trascienda en la identificación de una cultura que involucre disciplina y organización en cuanto a los documentos que se reportan, así mismo no se conduce un trabajo colaborativo hacia el cumplimiento de los propósitos establecidos por el colegio.

Después de haber mencionado la realidad problemática de la presente investigación, el problema planteado para el estudio fue ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa República de Chile, Casma 2021?

La justificación para la investigación, se basó en los siguientes enfoques: Es conveniente porque buscó analizar el liderazgo y la cultura organizacional de los maestros de la Institución Educativa República de Chile, para brindarles una información clara con respecto a las dos variables de estudio, el cual sirve de aporte

para fortalecer y desarrollar estrategias que mejoren la convivencia de la plana docente.

Es de relevancia social porque los colegios de Casma podrán emplear estrategias basadas en los resultados de la investigación; optando por potenciar la capacidad de liderazgo del director para fortalecer o cambiar la cultura organizacional, el cual se reflejará en la calidad de enseñanza.

Es de manera práctica, porque se obtuvo información primaria producto de la aplicación de los instrumentos que contribuyó a resolver el problema que aqueja a los centros educativos de la provincia de Casma con respecto a las dos variables de estudio, así mismo se brindó recomendaciones para una mejor convivencia de la I.E.

El objetivo general que enmarcó la investigación es el siguiente: Determinar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa, Casma 2021. Paralelamente como objetivos específicos se considerará los siguientes: Medir el nivel de liderazgo en los docentes de la Institución Educativa de Casma 2021, seguidamente: Identificar el nivel de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Casma 2021; por último: Identificar la relación entre las dimensiones del liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa de Casma 2021.

La hipótesis que se formuló en la presente investigación es:

Ho: No existe relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa de Casma 2021.

Hi: Existe relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa de Casma 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico que avala la investigación facilita al lector contar con una idea más concisa y clara sobre el estudio; por consiguiente, se organizó los antecedentes en el ámbito: internacional y nacional; a continuación, se presentan los antecedentes internacionales.

Kalkan et al. (2020) el propósito de su artículo científico fue examinar la relación entre los estilos de liderazgo, cultura escolar e imagen organizacional. Después de aplicar el cuestionario a 370 maestros, obtuvo como resultado que el estilo de liderazgo más relevante es el transformacional, mientras que, para la cultura escolar, son los valores y para la imagen organizacional, es la imagen de calidad. Así mismo afirmó que entre la primera y la segunda variable, existe una relación positiva alta ($r = 0.65, p \leq 0.05$), mientras que la primera con la tercera variable, existe una relación positiva moderada ($r = 0.53, p \leq 0.05$). Concluyó que se le debe dar énfasis al liderazgo para construir una sólida cultura organizacional.

En Colombia, García et al. (2020) en su artículo científico presentó como propósito determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos en una institución educativa. El estudio marco un diseño no experimental, transaccional, así mismo aplicó un cuestionario a 50 trabajadores, llegando a obtener como resultado que entre ambas variables existe una relación positiva muy alta y significativa ($Rho:0.899, p \leq 0.05$). Concluyó que, entre director y docentes, se cultiva una cultura organizacional basada en tradiciones y se sujetan a las normas establecidas por el colegio.

Acuña y Bolívar (2019) el objetivo de su tesis de investigación fue analizar la relación entre los estilos de liderazgo y los modelos de gestión. La muestra censal fue de 37 docentes, cuyo resultado es que entre la variable estilos de liderazgo y modelos de gestión, presenta una relación baja y significativa ($\rho = .353; p \leq 0.05$). Concluyó que el director practica un liderazgo direccionado al desarrollo de una mejor gestión para brindar una educación de calidad.

En Bolivia, Salvador y Sánchez (2018) en su artículo científico presenta la importancia del liderazgo en los directivos y el compromiso organizacional docente, desarrolló un estudio transversal de nivel descriptivo correlacional, se empleó el cuestionario en una muestra de 130 docentes de un centro educativo. Concluyó que el liderazgo directivo es clave para generar el compromiso del docente; existiendo una relación positiva alta significativa, entre el liderazgo de los directores y el compromiso organizacional con un Rho Spearman ($\rho = 0.67$) y un ($p = 0.00$).

En México, Carro et al. (2017), el propósito de su artículo científico fue determinar la influencia de la cultura organizacional en la sustentabilidad empresarial, empleó una metodología mixta, tipo exploratorio y explicativo con nivel correlacional. Aplicó un cuestionario a 250 personas que ocupan el puesto directivo y llegó a la conclusión que entre la primera variable y las dimensiones del desarrollo sustentable existe una correlación positiva moderada ($r = 0.05$), Se considera que los factores determinantes son las estrategias, metas y propósitos que promueven un correcto comportamiento de las personas, basados en valores propios de la empresa para crear un sentido de identidad.

Por consiguiente, para fortalecer la presente investigación, se presentan los siguientes antecedentes nacionales.

Aliaga (2018) el objetivo de su estudio fue encontrar la relación entre la cultura organizacional y el liderazgo pedagógico en el Instituto de Educación Superior Tecnológica Público, la metodología del estudio fue cuantitativo, aplicada y no experimental - correlacional. El cuestionario fue aplicado a 70 docentes para recolectar información sobre las dos variables. Concluyó que ambas variables guardan una correlación positiva alta ($r = 0,73$) y un sig. de 5%, así mismo destaca que el liderazgo es muy importante para consolidar una cultura organizacional confortable para que los docentes se sientan unificados y comprometidos en brindar una educación de calidad.

Aparicio (2020) en su estudio planteó determinar el nivel de liderazgo pedagógico en la emergencia nacional Covid-19 en el instituto superior tecnológico IDAT, Lima 2020, con un enfoque cuantitativo no experimental y de corte transversal aplico un cuestionario a una muestra de 100 docentes y obtuvo como resultado que el 52%

de los docentes perciben una gestión de liderazgo regular, mientras que un 48% manifiesta un nivel alto, concluyendo que la percepción del nivel de liderazgo es regular, por lo tanto se debe realizar talleres para desarrollar el liderazgo como herramienta principal para un buen desempeño docente.

Plúa (2018) la finalidad de su tesis fue analizar la incidencia del liderazgo directivo en la cultura organizacional del centro educativo, para lo cual el tipo de investigación fue descriptivo con un diseño correlacional, causal. La muestra con la que trabajó fueron 31 docentes. Concluyó que existe una relación muy alta y directa entre ambas variables de estudio ($\rho=0,813$) y significancia 0.000. Llegó a identificar que el 41,9% de los encuestados presentan un bajo nivel de liderazgo como también no se encuentran totalmente identificados con la cultura organizacional del colegio.

Panta (2018) en propósito de su trabajo de su investigación fue establecer la relación entre la variable el liderazgo y cultura organizacional de los maestros de la Universidad Nacional de Barranca. La metodología fue, descriptivo correlacional, no experimental y cuantitativo. Luego aplicó dos cuestionarios a una población de 50 docentes. Corroboró que ambas variables guardan una relación muy alta con un Rho Spearman de 0.856 y un $p \leq 0.05$, así mismo menciona que el liderazgo visionario, coach y democrático guardan semejanza con la segunda variable.

Huaranga et al. (2018) en su artículo científico presentó como objetivo determinar la correlación entre el liderazgo directivo y la cultura organizacional en los docentes de una universidad; la metodología es aplicada, correlacional y descriptivo. Aplicó dos instrumentos a una muestra de 113 docentes, cuyo resultado de la investigación demarcó un nivel de significancia del 0.005, entre las dos variables se corroboró una relación muy alta ($\rho: 0.856$). Concluyó que el 65.49% de los docentes perciben que el liderazgo es de nivel bueno y el 60.18%, consideran que la cultura es favorable.

Sánchez (2021) el objetivo de su investigación es determinar la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Ugel, trabajó con una muestra de 81 docentes. El resultado que obtuvo fue que el 58% de los maestros perciben un deficiente nivel de liderazgo y la correlación de sus variables cuenta con un Rho

Sperman ($\rho = 0,589$; $p \leq 0.05$). Llega a concluir que existe un nivel de liderazgo directivo mayor, al nivel de desempeño de los maestros.

Serveleon (2017) en su estudio planteo determinar la relación entre la cultura organizacional y los estilos de liderazgo en una Institución Educativa, basado en un enfoque cuantitativo, no experimental y tipo descriptivo, para recolectar información aplicó un cuestionario a 77 docentes. El resultado demostró que existe una correlación positiva alta entre ambas variables, cuyo coeficiente de Rho es 0.753. Llego a concluir que la primera variable es deficiente y el segundo regular.

Las bases teóricas que sustentarán la presente investigación son los siguientes.

Elton Mayo desarrolla la teoría humanística de la administración con la necesidad de subsanar la gran tendencia de des-humanización que se vivía en el centro de trabajo sometiendo forzosamente a los trabajadores esto por su parte afectaba a la productividad de la organización, el objetivo principal fue mejorar el modelo mecánico para cambiarlo por uno donde se considere los sentimientos, actitudes y otros aspectos de la persona, planteo dos etapas en las cuales el trabajador se adapta al trabajo y el trabajo se adapta al trabajador (Chiavenato, 2006).

Max Weber muestra en su teoría de la burocracia una organización eficiente realizando la precisión, la velocidad, la claridad, la exactitud y la eficacia de los trabajadores, consiguiéndolo a través de una supervisión jerárquica, la asignación reglas y tareas, este modelo está diseñado específicamente para el logro de los objetivos (Martínez, 2016).

Herbert Simón fundamenta que la teoría del comportamiento, se basa en estudiar a profundidad el comportamiento que la persona tiene aislado, así mismo su forma de razonar, es el impulso para actuar frente a las circunstancias, el autor considera que la persona modula su realidad para incorporarse a una organización, luego moldea la toma de sus decisiones en torno a la definición del grupo (Corrdor, 2015).

Para definir la variable liderazgo, se presentan las siguientes bases y modelos teóricos.

El liderazgo es el proceso de desarrollar capacidades para influir, motivar y

organizar sobre un determinado grupo de personas para cumplir con los objetivos comunes, en contraste al gerente tradicional que controla y dirige el trabajo de los subordinados, por lo tanto, no todos los directores son líderes (Lussier y Achua, 2011).

El liderazgo es aquel que tiene la capacidad de motivar a sus integrantes hacia el logro de los objetivos, así mismo la influencia que ejerce el líder se fortalece con el transcurso del tiempo (Bonifaz, 2012).

Los integrantes de una entidad conocen la metodología de trabajo porque sus procesos están sometidas a rutinas estandarizadas, pero la llegada de la pandemia por el coronavirus provocó que muchas organizaciones reformulen sus procesos y se transformen en centros de aprendizaje activo. Ante esa circunstancia, el desafío de los líderes es transformar sus organizaciones en sistemas flexibles para responder de manera oportuna al rebrote del SARS.COVID2 o a nuevos patógenos (Jaén y Cortés, 2020).

El liderazgo por contingencia es una modelo que fue sustentado por las investigaciones de Fiedler, por consiguiente, Lussier y Achua estudiaron a profundidad este modelo. Ellos mencionan que el liderazgo está orientado a la tarea o a la relación, sin embargo, es importante conocer cuál es el poder de posición para maximizar el desempeño del colaborador. El modelo es adecuado para saber si el líder es efectivo al dirigir a un grupo de personas; a continuación, se detallan tres dimensiones (Lussier y Achua, 2011).

La primera dimensión es relaciones líder-miembro, afirma que el líder con buenas relaciones, gozan de más influencia porque entre mejores sean las relaciones con sus colaboradores, el ambiente de trabajo será positivo (Lussier y Achua, 2011).

Así mismo, los indicadores para la primera dimensión son complementados con el siguiente autor que menciona tres indicadores que son; la comunicación bilateral se basa en la generación de diálogo que se da entre el emisor y receptor; el segundo es involucrar que hace referencia hacer participar a una persona en un asunto de tal manera que se genere compromiso y el último indicador es dar soporte que hace hincapié a la capacidad de brindar bienestar y apoyo a la otra persona

(Hellriegel y Slocum, 2009).

La segunda dimensión es la estructura de la tarea, se basa en la claridad con la que las tareas son indicadas y descritas; por lo tanto, se clasifican en tres indicadores que son: Estructurada, son los procedimientos e instrucciones para realizar una tarea con la finalidad de no ser ambigua; el segundo indicador es rutinaria que es la actividad que se ha planeado y está estandarizado de forma normal en la organización; y programada, son las tareas planificadas para ser ejecutadas de acuerdo a una programación (Lussier y Achua, 2011).

La tercera y última dimensión es el poder de posición, es la capacidad de influir para ejercer control de las decisiones y las acciones de una persona o grupo, como también el individuo que ya tiene poder por el solo hecho de poseer un puesto superior a los colaboradores en la empresa, para lo cual se hace mención a tres tipos de poder que son el poder: coercitivo, recompensa y legítimo (Lussier y Achua, 2011).

Se complementó con el autor Chiavenato que hace referencia a 5 tipos de poder que son: el poder coercitivo que se basa en las exigencias del líder hacia los colaboradores y si se percibe resistencia, se le impone una sanción; el segundo es el poder de recompensa, es cuando el líder premia o incentiva al subalterno por sus logros alcanzados en la entidad; tercero es el poder legítimo que es producto de la jerarquía que tiene el líder en una empresa; cuarto es el poder de competencia, se basa en el talento, experiencia o conocimiento que tiene un líder y por último, el poder de referencia que es la conducta y cualidad del líder que genera que los subalternos lo tomen como un modelo a seguir (Chiavenato, 2009).

A continuación, para fundamentar teóricamente el estudio, se consideró el aporte de varios autores para definir la cultura organizacional.

El autor en su teoría considera que la cultura organizacional es la identidad y la esencia única e irrepetible que definen los colaboradores por medio de las actitudes, hábitos, valores y creencias, además sostienen que se crea de tres formas, inicialmente contratan personal con razón, sentimiento y comportamiento, seguidamente, buscan la socialización y adoctrinamiento del recurso humano y por

último, el fundador y los empleados experimentados, tienen influencia de conducta sobre los recién contratados motivándolos a interiorizar sus valores y creencias (Robbins y Judge, 2013).

Del mismo modo se plantea que la cultura empresarial, se describe en términos de valores, principios tradiciones, y las formas de desenvolvimiento de tal manera que incluye tres cosas; primero la cultura es una percepción que experimenta los colaboradores a manera de cómo se desenvuelven, seguidamente es descriptiva, está relacionado con la percepción de los miembros y como ellos lo describen, finalmente, si los trabajadores tienen diferentes orígenes o trabajen en diferentes áreas todos tienden a tomar términos similares para describir la cultura de la empresa (Robbins y Coulter, 2014).

La pandemia ha impactado en la dinámica de las entidades en relación con sus normas, procesos, hábitos y expectativas, como consecuencia las conductas individuales y colectivas, se han visto transformados, debido que cada colaborador trabaja por su lado, por consiguiente, la cultura se vio, en la obligación de adaptarse a la nueva realidad (Navarro y Navarro, 2020).

Así mismo, Shein en el 1998, destaca la teoría de estudio fenomenológico y menciona que la cultura empresarial es una expresión con estándares de trabajo en equipo, tolerancia, amistad, amor, recompensas e ideologías; esto tiene como objetivo comprender e identificar el nivel de cultura (Pedraza et al., 2015).

Daniel Denison, propone que la teoría de la cultura organizacional tiene un impacto positivo en el desempeño del colaborador y para analizar la efectividad de su teoría, lo divide en cuatro tipologías, siendo la adaptabilidad, la misión, involucramiento y consistencia (García, 2017).

Para analizar mejor las dimensiones de la cultura organizacional, Robbins y Judge sugiere 7 de ellas, describe una organización a partir de estos siete aspectos, podemos determinar la personalidad de la empresa y la manera en la que se desenvuelven en sus labores (Robbins y Judge, 2013).

Como primera dimensión es la innovación que se basa en la capacidad de brindar

aportes nuevos o mejorar un proceso, servicio o producto; segundo es la atención a los detalles que es la facultad de discernir y preocuparse por los elementos más pequeños; tercero es la orientación a los resultados que se basa en direccionar todos los esfuerzos hacia el logro de una meta deseada; cuarto es la orientación a la gente que se basa en acompañar a una persona en su aprendizaje o desarrollo integral; quinto es la orientación a los equipos que agrupa las tareas de trabajo para un mejor desarrollo; sexto es el dinamismo que es el desenvolviendo activo o energético de una persona y por último la estabilidad emocional que permite a la persona estar en un estado de equilibrio emocional ante una situación (Robbins y Judge, 2013).

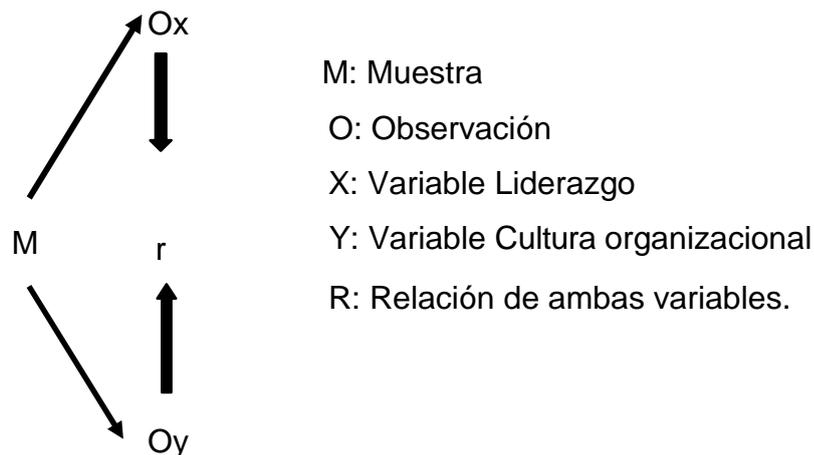
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Es aplicada porque permitió resolver un problema partiendo de los conocimientos generados de un estudio preciso. La investigación combina cualquier esfuerzo metódico para resolver problemas que surgen (Aguirre et al., 2013).

Diseño no experimental: Transversal correlacional. En este diseño de investigación, no se manipulan las variables y los datos se recopilaron en un espacio y tiempo dado (Corona, 2016). El objetivo es medir el grado de relación entre ambas variables (Hernández et al., 2010).

Figura 1: Nivel Correlacional



El enfoque de la investigación fue cuantitativo, porque reflejará la necesidad de medir y estimar el tamaño de los fenómenos y problemas de investigación, mediante la investigación estadística y la correlación (Hernández et al., 2010).

3.2. Variables y operacionalización

El estudio se basó en medir la relación de las variables, siendo la variable independiente el liderazgo de naturaleza cualitativa.

- **Definición conceptual:** El liderazgo es el proceso de desarrollar capacidades para influir, motivar, organizar a las personas para lograr los objetivos comunes (Lussier y Achua, 2011).

- **Definición operacional:** El liderazgo es influir en las terceras personas, para lograr cumplir con lo que se propone. Se empleará como instrumento el cuestionario, considerando las siguientes dimensiones: relaciones líder-miembro, estructura de la tarea y poder de posición.
- **Indicadores:** Comunicación bilateral, involucramiento, soporte, estructurada, rutinaria, programada, recompensa, competencia, referencia.
- **Escala de medición:** La escala de medición fue ordinal.

Seguidamente como variable dependiente es la cultura organizacional de naturaleza cualitativa.

- **Definición conceptual:** La cultura organizacional es la identidad y la esencia única e irrepetible que definen los colaboradores (Robbins y Judge, 2013).
- **Definición operacional:** Es el reflejo de las creencias, hábitos, tradiciones y valores que comparten los individuos dentro de una organización. Se medirá por medio del cuestionario con las siguientes dimensiones, innovación, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad emocional.
- **Indicadores:** Ideas individuales, ideas grupales, fiabilidad, persistencia, empatía, asertividad, extroversión, madurez.
- **Escala de medición:** La escala de medición fue ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población: La investigación estuvo constituida por 40 maestros de la I.E República de Chile, Casma 2021 que son el total de profesores del nivel primario y secundario. Es un conjunto de individuos, elementos o fenómenos que dan determinadas características para ser estudiadas (Ventura, 2017).

- **Criterios de inclusión:** Estuvo conformado por todos los maestros de la Institución Educativa República de Chile.
- **Criterios de exclusión:** No se consideró al personal que no pertenezca a la plana docente de Institución Educativa República de Chile.

Muestra Censal: El presente estudio sostuvo como muestra a toda la población que estará constituida por 40 docentes que laboran en el centro educativo, por consiguiente, no se consideró realizar el muestreo porque no se procedió a seleccionar una muestra de toda la población. La muestra censal es seleccionar a toda la población al considerarla como un número de elementos manejables a investigar (Durán et al., 2019).

Unidad de análisis: Docente que labora en la Institución Educativa República de Chile.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se empleó la encuesta. Es la forma apropiada de consultar para adquirir respuesta (La Red, 2017). Son los elementos que están constituidos con el objeto del problema para ser investigados (Suárez et al., 2016).

Instrumento: Se hizo uso del cuestionario para ambas variables. El cuestionario, se basa en una lista de preguntas ordenadas que están dirigidas directamente a la unidad de estudio con la condición de adquirir información para la investigación (Hamodi et al., 2015).

Validez: El presente estudio, se mantuvo sujeto a una prueba denominada juicio de expertos, compuesta por un especialista metodológico y dos especialistas temáticos quienes validaron y acreditaron el instrumento. Consiste en solicitar a un panel o juicio de expertos que evalúan y validan un cuestionario con las dimensiones que se desean medir (Galicia et al., 2017).

Confiabilidad: Se realizó una prueba piloto que estuvo conformado por 15 docentes de la Institución Educativa con el objetivo de obtener la confiabilidad gracias al coeficiente del Alpha de Cronbach. La confiabilidad del instrumento tiene el cargo de diversificar individualmente las calificaciones de una prueba (Reidl, 2013).

Tabla 1*Análisis de Fiabilidad del Alfa de Crombach*

Coeficiente	Relación
0,00 a +/- 0,20	Despreciable
0,20 a 0,40	Baja o ligera
0,40 a 0,60	Moderada
0,60 a 0,80	Marcada
0,80 a 1,00	Muy alta

Nota: Elaboración propia**Tabla 2***Resumen de procesamientos de casos*

Resumen de procesamiento de casos			
	N	%	
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Nota: Elaboración propia**Tabla 3**

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	34

Nota: Elaboración propia**Interpretación:**

En la tabla 3, se observó que el nivel de confiabilidad es 0.953; por consiguiente, se consideró que tiene una magnitud “Muy Alta” debido a que se encuentra entre el rango de 0.80 a 1.00.

3.5. Procedimientos

La presente investigación fue de tipo primario porque se reunió información de forma directa; en primera instancia la Escuela Profesional de Administración de la

Universidad Cesar Vallejo se emitió una carta de presentación al director de la I.E República de Chile con la finalidad de solicitar la autorización a las investigadoras para la respectiva aplicación de los instrumentos en la fecha y horario acordado, por consiguiente se diseñó y elaboró el cuestionario virtual para su posterior aplicación a los docentes.

El cuestionario fue elaborado por medio de la aplicación Google Drive, permitiendo el almacenamiento automático a una base de datos, se compartió el enlace o link a la población censal mediante correos electrónicos y redes sociales, por medio de la aplicación del instrumento, se registró los valores visibles que representan a las variables “liderazgo” y “cultura organizacional”, estos valores obtenidos fueron vinculados a los ítems numéricos del instrumento, finalmente consolidada la base de datos en el programa Microsoft Excel 2019, se procedió a procesar los datos en el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 25.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística Descriptiva: Se buscó generar tablas y gráficos que se encuentra expresados por porcentajes determinando la relación entre ambas variables, mediante el programa estadístico SPSS. La estadística descriptiva ayuda a comprender la estructura de los datos por que resume la indagación en cuadros o tablas, gráficas o figuras (Rendón et al., 2016).

Estadística Inferencial: Se buscó estudiar e interpretar las variables mediante el software SPSS, se determinó la prueba de hipótesis, mediante el coeficiente de Rho de Spearman, con el objetivo de evaluar y medir el grado de relación de ambas variables que son de categoría ordinal. Carrasco en el 2014, afirma que es inferir el comportamiento de la población total, empezando desde los resultados obtenidos de la muestra para obtener conclusiones (Aliaga, 2018).

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio cumple con los criterios de las normas éticas American Psychological Association “APA” y con el código de ética de investigación de la UCV.

En la resolución de consejo universitario N° 0126-2017/UCV, menciona en el artículo N° 15 que el plagio es copiar obras ajenas, presentándolas como propias, para evitar caer en el plagio es esencial citar y referenciar a los autores del estudio (Universidad César Vallejo, 2017).

El autor precisa que los aspectos éticos, se da cuando el investigador cumple con las normas, códigos y declaraciones para promover el respeto a las personas al proteger sus derechos (Estigarribia, 2015).

Por consiguiente, se cumple con las normas APA, y para avalar el presente proyecto de investigación, se someterá al Turnitin.

Los principios éticos que garantizaron la calidad ética son por beneficencia porque tendrá validez científica que promueve el bienestar de los participantes en la investigación, así mismo cumple con la no maleficencia debido que mediante los procedimientos del estudio, los implicados no sufren ningún daño, también es de autonomía porque los docentes participaron libremente sin ser sometidos a condiciones externas, por último es justo porque la distribución de los sujetos y el uso de los recursos para la investigación se dan de forma equitativa.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa, Casma 2021.

Tabla 4

Relación del liderazgo y la cultura organizacional

		Correlaciones	
		Liderazgo	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,658**
		N	40
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,658**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

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

Nota. Elaboración propia

Prueba de Hipótesis general con respecto a la correlación entre el liderazgo y la cultura organizacional.

H0: No existe relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa de Casma 2021.

H1: Existe relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa de Casma 2021.

Interpretación:

Se observó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es (0.658), existiendo una relación positiva moderada con un nivel de significancia $p=0.000$, siendo el valor ($p \leq 0.05$), los resultados demostraron que el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa República de Chile, se relacionaron directamente, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H_1). Se interpretó que el director influyó moderadamente en el desempeño y actitud de los docentes al adoptar nuevas estrategias para el trabajo remoto.

Objetivo específicos

Objetivo específico 1: Medir el nivel de liderazgo en los docentes de la Institución Educativa República de Chile, Casma 2021.

Tabla 5

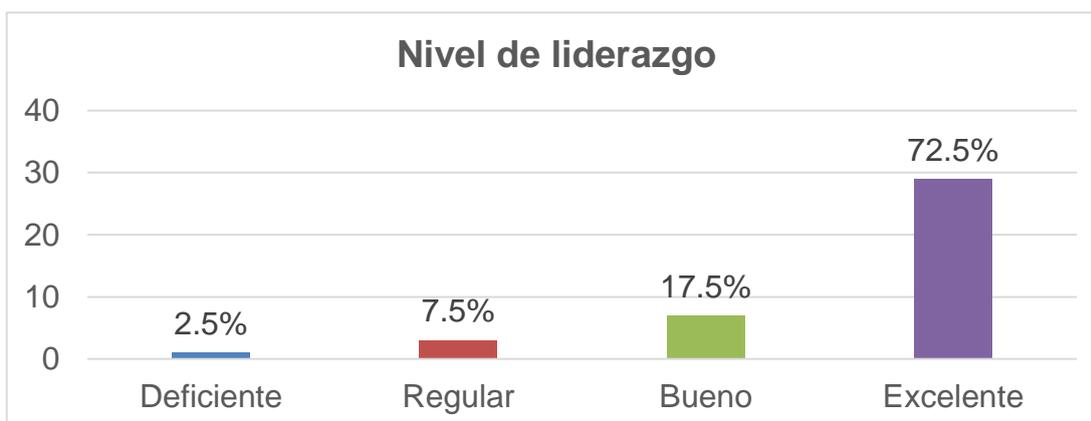
Nivel de liderazgo

Nivel de liderazgo	Docentes encuestados	
	N	%
Deficiente	1	2.5%
Regular	3	7.5%
Bueno	7	17.5%
Excelente	29	72.5%
Total	40	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Nivel de liderazgo



Nota. La figura muestra las cifras del nivel de liderazgo del director de la Institución Educativa de Casma 2021. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En los resultados de la tabla 5 de la variable de estudio, se observó que el 72.50% de docentes, mencionan que el liderazgo del director es excelente, mientras que el 17.50% afirman que es bueno, el 7.50% reconoce que es regular y el 2.50% respondió que es deficiente. Se deduce que el director de la I.E en tiempo de la pandemia, aplicó un liderazgo basado en los resultados para cumplir con los objetivos.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa, Casma 2021.

Tabla 6

Nivel de la cultura organizacional

Nivel de la cultura organizacional	Docentes encuestados	
	N	%
Bueno	6	15%
Excelente	34	85%
Total	40	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Nivel de la cultura organizacional



Nota. La figura muestra las cifras del nivel de la cultura organizacional de la Institución Educativa de Casma 2021. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados adquiridos de los 40 docentes encuestados de la Institución Educativa de Casma, el 85% mencionaron que la cultura organizacional es excelente y el 15% indicaron que es de nivel bueno. El porcentaje alto, refleja que los valores no fueron afectados; sin embargo, el mínimo porcentaje de docentes considera que aún falta alinear la cultura organizacional al trabajo en equipo y el aprendizaje continuo para adaptarse con facilidad al cambio del entorno producido por el Covid-19.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre las dimensiones del liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa de Casma 2021.

Tabla 7

Relación líder-miembro y la cultura organizacional

		Correlaciones		
			Relación líder-miembro	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Relación líder miembro	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Se evidenció que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es (0.524), existiendo una relación positiva moderada con un nivel de significancia $p=0.001$, siendo este valor ($p \leq 0.05$), los resultados demostraron que la dimensión líder-miembro y la cultura organizacional, se relacionaron directamente, siendo esta la segunda dimensión que más destaca por el mayor puntaje de incidencia, por consiguiente el director es consciente del impacto que genera la pandemia y trata de crear un ambiente de trabajo positivo que contribuya a motivar a los maestros para propiciar una cultura organizacional flexible a la adaptación de la enseñanza remota.

Tabla 8*Relación de la estructura de la tarea y la cultura organizacional*

		Correlaciones		
			Estructura de la tarea	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Estructura de la tarea	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Se observó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es (0.571), existiendo una relación positiva moderada con un nivel sig. $p=0.000$, siendo este valor ($p \leq 0.05$), los resultados demostraron que la dimensión estructura y la segunda variable, se relacionaron directamente, así mismo indican que la dimensión obtuvo el mayor coeficiente de correlación. Se considera que la pandemia alteró la metodología de enseñanza, desencadenando la ausencia de coordinación entre los maestros al no adaptarse rápido a la tecnología; por consiguiente, el líder detectó esta deficiencia para potenciar su liderazgo basado en los resultados.

Tabla 9*Relación del poder de posición y la cultura organizacional*

Correlaciones				
			Poder de posición	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Poder de posición	Coeficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Se evidenció que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es (0.513), existiendo una relación positiva moderada con un nivel sig. $p=0.001$, siendo este valor ($p \leq 0.05$), los resultados demostraron que la dimensión poder de posición y la cultura organizacional, se relacionan directamente. Se atribuye que el liderazgo por el poder de posición no fue muy influyente en la cultura organizacional, en consecuencia, el director no reconoció a los maestros por la ardua labor que realizaron al momento de capacitarse sobre el dominio de la tecnología o al lograr que la enseñanza llegue a todos sus alumnos con desigualdad de economía.

Tabla 10

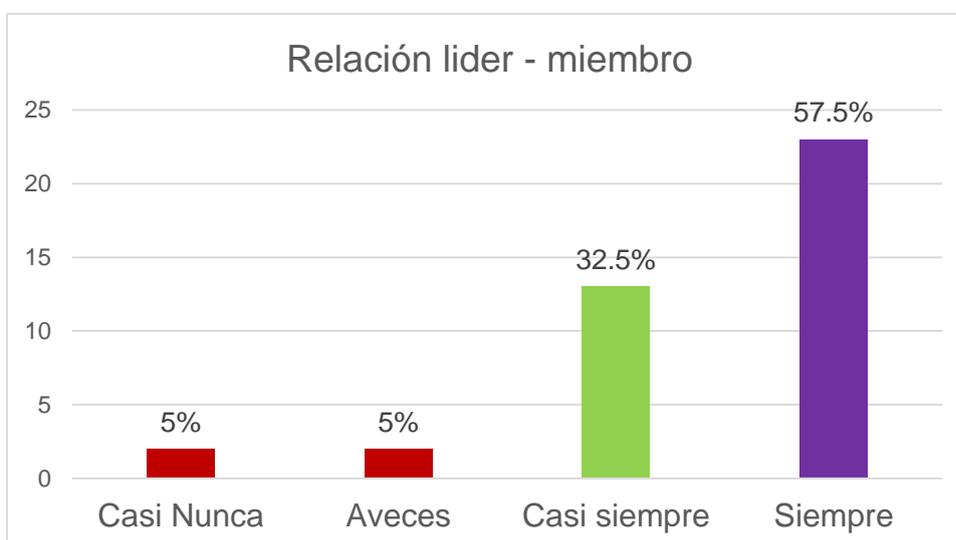
Relación líder-miembro

Relaciones líder-miembro	Docentes encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	5%
A veces	2	5%
Casi siempre	13	32.5%
Siempre	23	57.5%
Total	40	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Relación líder-miembro



Nota. La figura muestra las cifras de la relación líder-miembro en los docentes de la Institución Educativa de Casma 2021. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 10, se observó que el 57.5%, mencionan que el director se basa en la relación líder-miembro, mientras que el 32.5%, afirman que solo es casi siempre. Así mismo el 5%, aprecia que solo es a veces y casi nunca. Los resultados manifiestan que el director suele brindar apoyo y generar un dialogo constructivo con el fin de conseguir que la plana docente se adapte con facilidad al trabajo remoto.

Tabla 11

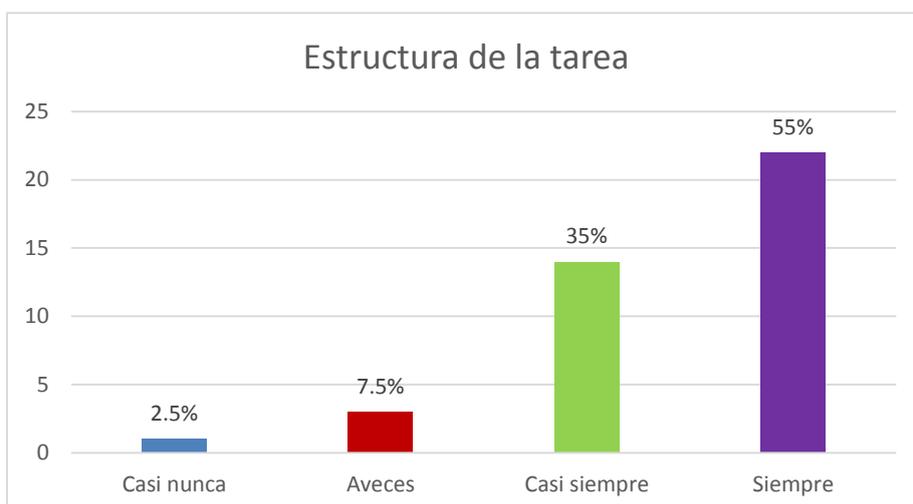
Estructura de la tarea

Estructura tarea	Docentes encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2.5%
A veces	3	7.5%
Casi siempre	14	35%
Siempre	22	55%
Total	40	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Estructura de la tarea



Nota. La figura muestra las cifras de la estructura de la tarea en los docentes de la Institución Educativa de Casma 2021. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 11, se observa que el 55%, mencionan que el director basa su liderazgo en el cumplimiento de las tareas, mientras que el 35%, afirman que solo es casi siempre. Así mismo el 7.5%, aprecian que solo es a veces y solo el 2.5%, aluden que es casi nunca. Los resultados manifiestan que el director suele dar instrucciones y programa ciertas actividades con los maestros para afrontar la pandemia y cumplir con las metas planteadas.

Tabla 12

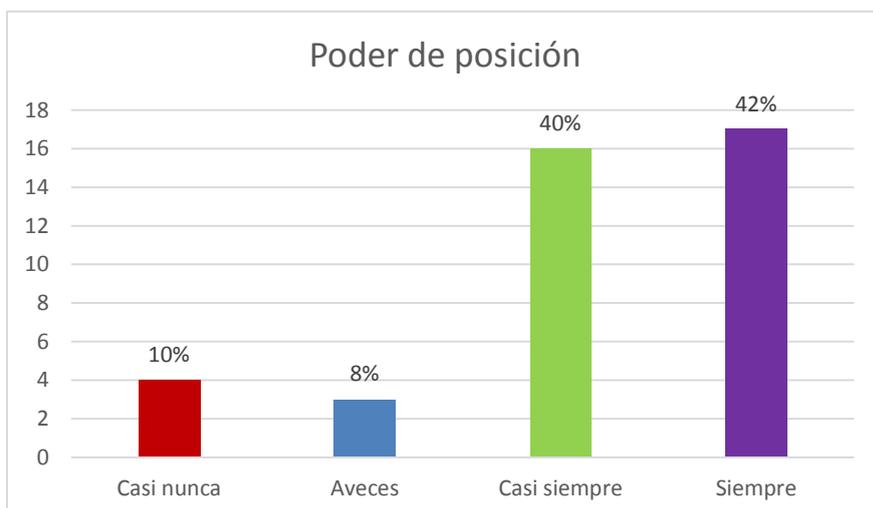
Poder de posición

Poder de posición	Docentes encuestados	
	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	4	10%
A veces	3	8%
Casi siempre	16	40%
Siempre	17	42%
Total	40	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Poder de posición



Nota. La figura muestra las cifras del poder de posición del líder de la Institución Educativa de Casma 2021. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 12, se observa que el 42%, mencionan que el director basa su liderazgo en el poder de su posición, mientras que el 40%, afirman que es casi siempre, también el 8%, aprecian que es a veces y solo el 10%, aluden que es casi nunca. Los resultados manifiestan que el director tiene la experiencia y conocimiento esencial para dirigir a todo el personal aun estando en pandemia.

V. DISCUSIÓN

El liderazgo y la cultura organizacional con el transcurso de los años, se han convertido en uno de los factores más relevantes para obtener el éxito de una entidad. La pandemia por el Covid-19, ha generado cambios drásticos como la forma de relacionarse a nivel laboral, porque ya no se comparte el mismo espacio físico ni tampoco un uniforme institucional y quizás sea raro laborar desde el hogar, convertidos ahora en nuestro centro de trabajo; por lo tanto, el cambio afectó a todas las entidades sin distinción alguna, y los colegios no son ajenos a este problema porque la pandemia ha obligado a los docentes a impartir las clases de forma virtual. En esta situación el director debe asumir una nueva forma de liderazgo que responda de manera oportuna la situación caótica producida por la pandemia, porque de no ser así, la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes corre peligro. Se observó que los maestros de la Institución Educativa República de Chile, reaccionaron con desconcierto a la educación virtual porque presentan dificultades en el manejo de las plataformas digitales, escasas habilidades comunicativas con sus colegas y con los padres de familia, provocando efectos negativos como el desinterés, el estrés, baja aceptación a la plataforma aprendo en casa, dificultades comunicativas, falta de identificación con una cultura que involucre disciplina y organización, por lo expuesto se buscó determinar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional, obteniendo resultados de ambas variables; a continuación se presenta 4 puntos discutibles que se debe abordar para obtener un mejor entendimiento del tema.

El objetivo general del estudio fue, determinar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa, Casma 2021, se mostró el cálculo de ambas variables de acuerdo a los resultados de la tabla 4, se muestra un sig. (0,000) y con un coeficiente Rho: 0,658** rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de la investigación, dicho resultado refleja una relación positiva moderada entre ambas variables. Se resalta que el estudio se realizó en una época de pandemia que dificultó y restringió las clases presenciales y el acceso a la tecnología fue la mejor opción para adaptarse a este cambio, por consiguiente, se difiere con los siguientes antecedentes, Huaranga et al. (2018) corroboró que existe una correlación positiva entre el liderazgo directivo y la cultura

organizacional, mostrando una sig. de (0,05) y un Rho: 0,856^{**}. Por otro lado, Panta (2018) en su investigación encontró una correlación alta positiva entre el liderazgo y cultura organizacional de los docentes en la Universidad Nacional de Barranca con un Rho: 0. 840^{**} y un $p \leq 0.05$. Se observa que en nuestra investigación existe una correlación positiva moderada entre las dos variables con un Rho: 0.658^{**}, dicho resultado es contrastado con los dos antecedentes mencionados, cuyo coeficiente de correlación es alta positiva por consiguiente Huaranga obtiene un Rho: 0.856^{**}, mientras que de Panta es un Rho: 0. 840^{**}. Se atribuye que dichas investigaciones se realizaron en una situación normal, donde el liderazgo se puede ejercer con mayor eficacia presencialmente. Sin embargo, el estudio que nosotras realizamos resulta afectado por un contexto de pandemia que exige un trabajo con modalidad remota donde la ausencia de comunicación, presencia física, confianza, pérdida de identidad y el trabajo en equipo, se va desgastando. Según Lussier y Achua (2011) definieron que líder con el transcurso del tiempo desarrolla capacidades para influir y motivar a las personas hacia cumplimiento de los objetivos, también Robbins y Judge (2013), enfatizan que la cultura organizacional es la identidad y la esencia única e irrepetible que definen los colaboradores por medio de las actitudes, hábitos, valores y creencias. Es impredecible que se dé un liderazgo con una buena cultura en la I.E República de Chile, debido que el director y los docentes aún no se ajustan a la nueva modalidad educativa.

El primer objetivo específico, fue medir el nivel del liderazgo en los docentes de la Institución Educativa, Casma 2021 con la tabla 5, se puede apreciar que el 72.50% de docentes, mencionan que el liderazgo del director es excelente, mientras que el 17.50% afirma que es bueno. Los resultados indican que la I.E cuenta con un líder que encamina correctamente a los maestros. En el estudio realizado por Aparicio (2020) llegó a determinar en plena pandemia que el 52% de docentes perciben una gestión de liderazgo regular, mientras que un 48% manifiesta que es de nivel alto, así mismo Sánchez (2021) planteó encontrar la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente de los profesores de la Ugel Viru 2020, obteniendo como resultado un nivel de liderazgo bajo con un 58% y alto con un 11%. Se observa que el nivel de cultura organizacional del antecedente Aparicio es regular con un 52% y del autor Sánchez, es de nivel alto con un 11%, mientras que el resultado que se

obtuvo en nuestro estudio es de 72.50%, lo cual es mayor que el nivel de liderazgo de los antecedentes. Se deduce que el director a medida que avanza la fase de recuperación de la emergencia sanitaria, viene gestionando y enfrentando las incertidumbres en constante coordinación con los maestros, sin embargo, el proceso de adaptación al uso de la tecnología se viene realizando de manera progresiva.

El segundo objetivo específico, fue identificar el nivel de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa, Casma 2021, se obtuvo como resultado en la tabla 6 que el 85% de los profesores considera que el nivel de la cultura organizacional del colegio es excelente y solo el 15%, afirma que es bueno. La información recolectada concuerda con el antecedente nacional de Huaranga (2018) cuyo resultado de su estudio fue que el 60.18% de los docentes, menciona que el nivel de la cultura organizacional, es muy favorable, mientras que el porcentaje mínimo representado por el 39.82%, afirma que es desfavorable. Se observa que el nivel de cultura organizacional del antecedente Huaranga es de 60.18%, mientras que el resultado que se obtuvo en nuestro estudio es de 85%. Se considera que los valores no fueron afectados por la crisis sanitaria porque son principios que el docente tiene muy arraigado en su formación, otra explicación para dar respuesta al porcentaje alto, es porque la aplicación de los instrumentos se realizó después de un año del primer brote del coronavirus; así mismo el director fue capaz de dar rumbo a ese proceso de transformación para disminuir progresivamente el fuerte impacto de la pandemia en la cultura organizacional, mientras que el otro 15% de docentes perciben que la cultura organizacional, es bueno; dicho resultado se debe porque la plana docente aún está en el proceso de adaptación con el trabajo remoto. El conjunto de hábitos y procesos, se modificaron al dejar de compartir un espacio de trabajo y familiarizarse con las plataformas digitales para evitar la propagación del COVID-19 (Navarro y Navarro, 2020). La Institución educativa, está enfrentando el cambio abrupto; sin embargo, debe reforzar el trabajo colaborativo, la creatividad de sus clases virtuales, el acercamiento con los padres de familia y el proceso de la metodología de trabajo. En relación al objetivo específico 3, Identificar la relación entre las dimensiones del liderazgo y la variable cultura organizacional en los docentes en la Institución

Educativa, Casma 2021. La muestra estuvo conformada por 40 maestros, conforme a la tabla 7, se determinó que entre la dimensión relación líder-miembro y la cultura organizacional, el coeficiente de correlación es un Rho: 0.524** con sig. ($p=0,001$) inferior al ($p\leq 0.05$); así mismo en la tabla 8, se representa que entre la segunda dimensión estructura de tarea y la variable dependiente existe una correlación de Rho: 0.571** con sig. ($p=0.000$); en la tabla 9, existe un coeficiente de correlación de Rho: 0.513** con sig. ($p=0.001$) entre la tercera dimensión poder de posición y la variable cultura organizacional. En las tablas, se obtuvo una relación positiva moderada entre las tres dimensiones de la variable liderazgo con la variable cultura organizacional, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Se atribuye que, a causa de la pandemia, los maestros se enfrentaron ante un enorme desafío del uso de las herramientas tecnológica. El acelerado proceso de transformación empresarial exige que el líder emerja para adoptar una nueva cultura al interior del colegio de tal manera que afronte la nueva realidad caótica a la que hemos sido sumergidos (Jaén y Cortéz, 2020). La información es confrontada con Aliaga (2018) cuyo resultado llegó a confirmar que existe una relación alta entre la cultura organizacional y el liderazgo pedagógico (Rho=0, 73**, $p\leq 0, 005$). Es importante precisar que la correlación que se encontró entre las tres dimensiones del liderazgo con la cultura organizacional, no es muy alto ni tan influyente; debido que la pandemia del Covid-19, cerró los centros educativos y generó una de las más drásticas modificaciones en el desarrollo de las actividades pedagógicas del maestro; sin embargo se reconoce que el mayor coeficiente de correlación (0.571**) que se da entre la dimensión estructura de tarea con la segunda variable, por lo cual se deduce que el director ejerció un liderazgo orientado a las tareas para obtener buenos resultados y dar continuidad a la educación; también se evidencia que no descuido la relación líder- miembro, porque es el siguiente resultado con mayor coeficiente de correlación es (0.524**), dado que la plana docente necesitó de un líder que brinde apoyo y comprensión ante una circunstancia difícil por la que se está viviendo.

VI. CONCLUSIONES

Se presentan como síntesis los principales hallazgos sobre las variables liderazgo y la cultura organizacional.

1. En base al objetivo general, se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la variable liderazgo y la cultura organizacional en la Institución Educativa República de Chile, Casma 2021, puesto que los resultados obtenidos en la Tabla 4, el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0,658^{**}$, con un P valor igual a 0,00 ($p \leq 0.05$), se comprueba que existe una relación positiva moderada entre las dos variables de estudio, por consiguiente se logra interpretar que a mayor influencia del liderazgo, la cultura organizacional será más favorable; sin embargo es preciso mencionar que nuestra investigación se realizó en un época de pandemia, cuyo liderazgo ejercido por el director no fue presencial y la impartición de clases de la plana docente fue virtual y con trabajo remoto.
2. El primer objetivo específico, fue medir el nivel de liderazgo en los docentes de la Institución Educativa de Casma 2021, cuyo resultado obtenido en la Tabla 5, el 72.5% que representan los 29 maestros, afirmaron que el liderazgo del director es excelente, mientras que el 17.5% representado por 7 profesores, menciona que es bueno pero el 7.50% reconoce que regular y el 2.50% respondió es deficiente. Es muy importante tener en cuenta el porcentaje mínimo de maestros que mencionaron que el liderazgo ejercido por el director no es muy eficiente. Se deduce que liderar las escuelas en contexto de pandemia Covid-19, es una ardua labor porque el proceso metodológico se modificó para adaptarse a la realidad y la falta de comunicación presencial es muy desfavorable para mantener unida a la plana docente.
3. El segundo objetivo específico, fue identificar el nivel de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Casma 2021, se obtuvo como resultado en la Tabla 6 que el 85% que equivale a 34 docentes califican que el nivel de la cultura organizacional del colegio es excelente, esto muestra que los valores y la identidad no se vieron afectados; sin embargo, el pequeño porcentaje de docentes equivalente al 15% consideran que aún se

debe alinear la cultura organizacional al trabajo en equipo, aprendizaje y enseñanza, el director y su plana docente deben de ser perseverantes para adaptarse con facilidad al nuevo cambio tecnológico que comprende el trabajo remoto producido por el Covid-19.

4. El tercer objetivo específico fue, identificar la relación entre las dimensiones del liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa de Casma 2021. El estudio estuvo conformada por 40 maestros, conforme a la tabla 7, se determinó que el coeficiente de correlación es un Rho: 0.524**, con significancia ($p=0,001$) inferior al 5% ($p\leq 0.05$), entre la dimensión relación líder-miembro y la cultura organizacional; así mismo en la Tabla 8, existe una correlación de Rho: 0.571** con significancia ($p=0.00$) inferior al 5% ($p\leq 0.05$), entre la segunda dimensión estructura de tarea y la variable dependiente; en la Tabla 9, existe un coeficiente de correlación de Rho: 0.513** con significancia ($p=0.001$) menor al 5% ($p\leq 0.05$). Las tres dimensiones mostraron una relación positiva moderada frente a la variable cultura organizacional, se reconoce que a causa de la crisis sanitaria, los maestros se enfrentaron en un abrir y cerrar de ojos al enorme desafío tecnológico, entre las tres dimensionales la que más resaltó fue la dimensión estructura de tarea frente a la segunda variable, con un Rho: (0.571**) cuyo resultado es porque el director ejerció un liderazgo orientado a las tareas para obtener buenos resultados y dar continuidad a la educación; también se evidencia que no descuido la relación líder-miembro, porque es el siguiente resultado con mayor coeficiente de correlación Rho: 0.524**, dado que la plana docente necesitó de un líder que brinde apoyo, comprensión y tolerancia ante esta circunstancia difícil.

VII. RECOMENDACIONES

Considerando la importancia que tiene esta investigación y en función de los resultados obtenidos, se formulan las siguientes recomendaciones para el director y la plana docente con la finalidad de lograr un mejor desarrollo de la Institución Educativa.

1. Se recomienda al centro educativo, seguir brindando su colaboración y autorización del acceso de información para el desarrollo de futuras investigaciones con el objetivo de encontrar o corroborar nuevos hallazgos que sirvan de aporte para ampliar el estudio con respecto a las nuevas problemáticas que surjan con el transcurso del tiempo, contribuyendo a mejorar la calidad del servicio educativo.
2. Se sugiere al director organizar charlas interactivas a favor de la plana docente para reducir el estrés producido por el dominio de las herramientas tecnológicas, así mismo conforme a los resultados obtenidos el director debe potenciar el liderazgo basado en la relación líder-miembro que consiste en brindar soporte, confianza y flexibilidad con los maestros que presentan dificultad con el manejo de la tecnología y la adaptación al trabajo remoto, de la misma manera proponer más instrucciones o modelos para la elaboración de los informes o reportes que presentan a fin de disminuir las deficiencias de retrasos de envío e incoherencias de los documentos presentados.
3. Se recomienda a la plana docente trabajar en grupos del mismo grado y elegir a un líder de equipo que guíe y apoye a los docentes que presentan dificultades en el dominio de las plataformas educativas; generando estrategias y soluciones para contrarrestar los efectos negativos que ocasiona la pandemia en la calidad de enseñanza, adicionalmente se sugiere que la impartición de las clases virtuales se maneje de una manera creativa e interactiva para crear un ambiente de aprendizaje continuo y lleno de valores.

REFERENCIAS

- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa* [Tesis de pregrado, Universidad De La Costa, Cuc.]. Archivo digital. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5172/Estilos%20de%20liderazgo%20de%20los%20directivos%20docentes%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguirre, P., Anaya, M., Laurencio, R. y Casco, J. (2013). Applied research and interdisciplinarity in communication sciences. *Prisma Social*, (11), 294-320. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=353744535009>
- Aliaga, J. (2018). *Cultura organizacional y liderazgo pedagógico en el Instituto de Educación Superior Tecnológica Público “Santiago Antúnez de Mayolo” Palián 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28734/aliaga_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ángel, C. y Riveros. (2017, Setiembre 14). El liderazgo educativo un desafío. *Reduca*. <https://reduca-al.net/index.php?q=noticias/el-liderazgo-educativo-un-desafi-1354>
- Aparicio, A. (2020) *Gestión del liderazgo pedagógico en la emergencia nacional COVID 19 en los docentes del Instituto Superior Tecnológico IDAT-Los Olivos 2020* [Tesis postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. file:///C:/Users/HOME/Desktop/TESIS/Apaico_CA-SD.pdf
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo empresarial*. Red tercer milenio. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf

- Carro, S., Sarmiento, S. y Rosano, G. (2017). Organizational culture and its influence in business sustainability. The importance of culture in corporate sustainability. *Estudios gerenciales*, 33(145), 352-365. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300773?via%3Dihub>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7.ª ed.). Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/33546085/Introducci%C3%B3n_a_la_teor%C3%ADa_general_de_la_administraci%C3%B3n_7ma_edici%C3%B3n_idalberto_chiavenato
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2.ª ed.). Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Corona, J. (2016). Notes on Research Methods. *Medisur*, 14(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016
- Corrdor, R. (2015). *El comportamiento humano en la organización* [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. Archivo digital. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7213/ENSAYO%20FIN_N%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Durán, A., Robles, C. y Rodríguez, O. (2019). Analysis of the management model for the development of technological innovation in the public universities of the Caribbean coast region of Colombia. *Revista espacios*, 40(1). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400101.html>
- Estigarribia, M. (2015). The Ethics of Social Science Research At Paraguayan Universities. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 8(4), 153-163. <https://www.redalyc.org/pdf/3193/319343257010.pdf>

- Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2017). Content validity by expert's judgment: Proposal for a virtual tool. *Apert. (Guadalaj., Jal.)*, 9(2), 42-53.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-61802017000300042&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K. y Victoria, J. (2020). Relationship between organizational culture and job satisfaction of public servants in an educational institution in Colombia. *Revista Espacio*, 41(37).
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>
- García, V. (2017). Development a model of diagnosis of organizational cultural. *Revista Perspectivas*, (39).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332017000100004
- Hamodi, C., López, V y López, A. (2015). Means, techniques and instruments of formative and shared evaluation of learning in higher education. Educational profiles. *Perfiles educativos*, (147).
<https://www.redalyc.org/pdf/132/13233749009.pdf>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (12.ª ed.). Cengage Learning.
https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento_organizacional_12_ed_don_hellriegel_john_w_slocum
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5.ª ed.). TheMcGraw-Hill.
https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri
- Huaranga, H., Angoma, M. y Picoy, J. (2018). Leadership and organizational culture at the Universidad Peruana Los Andes. *Apunt. cienc. Soc*, 08(01).
<http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/561/542>

- Jaén, P. y Cortés, A. (2020). Liderazgo en tiempos de crisis sanitaria por COVID-19. *Metas de Enfermería*, 23(6). https://www.researchgate.net/publication/342604788_Liderazgo_en_tiempos_de_crisis_sanitaria_por_covid_19
- Kalkan, U., Altınay, F., Atınay, Z., Atasoy, R. y Dagli, G. (2020). The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles, School Culture, and Organizational Image. *Sage Journals*, 10(1). <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244020902081>
- La Red, D. (2017). What are the preferred methods for modeling preferences? - Study of the comparison between pairs versus direct valuation. *Revista Dialnet*, 4(1). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6040459.pdf>
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4.ª ed.). Cengage Learning. https://www.academia.edu/33254885/Teor%C3%ADa_aplicaci%C3%B3n_y_desarrollo_de_habilidades_Liderazgo_Cuarta_edici%C3%B3n
- Martínez, S. (2016). La Burocracia: Elemento de dominación en la obra de Max Weber. *Misión Jurídica: Revista de derecho y ciencias sociales*, 9(10), 141-154. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645561>
- Navarro, J. y Navarro, C. (2020). *Crisis sanitaria por Covid-19 y los cambios en la cultura organizacional* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Archivo digital. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2428/FCAD-NAV-NAV-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pablo, F. (2019, octubre 30). Los directores de colegio deben ser líderes pedagógicos. *El peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/65866-los-directores-de-colegio-deben-ser-lideres-pedagogicos-afirma-ministra-flor-pablo>

- Panta, S. (2018). *Liderazgo y cultura organizacional de los docentes de la escuela profesional de derecho y ciencia política de la universidad nacional de barranca en el año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Archivo digital. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3082/Mar%C3%ADa%20Susy%20Panta%20Meza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L. y Gómez, L. (2015). Cultura Organizacional desde la Teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 17-25. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5139907.pdf>
- Plúa, M. (2018). *El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica "Enrique Gil Calderón", Guayaquil- Ecuador 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41701/PI%c3%baa_MMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Redacción. (2017, Junio 15). El delicado equilibrio entre la cultura de la empresa y el liderazgo. *Forbes España*. <https://forbes.es/empresas/11143/el-delicado-equilibrio-entre-la-cultura-de-la-empresa-y-tu-estilo-de-liderazgo/>
- Reidl, M. (2013). Confiabilidad en la medición. *Metodología de Investigación en Educación Médica*. 2(6), 107-111. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n6/v2n6a7.pdf>
- Rendón, M., Villasís, M. y Mirando, M. (2016). Descriptive statistics. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12.ª ed.). Pearson. https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.ª ed.).

Pearson.

https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins

Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Leadership of managers and organizational commitment Teacher. *Rev. investig. Altoandin*, 20(1), 115-124.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci_abstract&tIng=es

Sánchez, P. (2021) *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020* [Tesis postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%
%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%c3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Serveleon, F. (2017). *Cultura organizacional y estilos de liderazgo en la Institución Educativa "Antonia Moreno de Cáceres" San Juan de Lurigancho, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41701/PI%
%baa_MMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41701/PI%c3%baa_MMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Suárez, N., Sáenz, J. y Mero, J. (2016). Essential elements of research design. Its characteristics. *Ciencias sociales y políticas*, 2, 72-85.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802935.pdf>

Universidad César Vallejo. (2017, Mayo 23). Resolución de consejo universitario N° 0126-2017/UCV.
[https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%
C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf](https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf)

Velaochaga, J. y Rake, D. (2019, junio 19). La cultura organizacional en el Perú. *Gestión*. [https://gestion.pe/opinion/cultura-
organizacional-peru-267307-noticia/](https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/)

Ventura, J. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>

Zaldívar, Y. (2016). La cultura organizacional y el liderazgo en una empresa orientada a la excelencia. *Alternativas Cubanas en psicología*, 4(10).
<https://acupsi.org/articulo/137/la-cultura-%20organizacional-y-el-liderazgo-en-una-empresa-orientada-a-la-%20excelencia.html>

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO	El liderazgo es el proceso de desarrollar capacidades para influir, motivar, organizar a las personas para lograr los objetivos comunes (Lussier y Achua. 2011)	El Liderazgo es lograr cumplir con lo que se propone por medio de terceras personas, se empleará como instrumento el cuestionario, considerando las siguientes dimensiones: relaciones líder-Miembro, Estructura de la tarea, Poder de posición	Relaciones Líder-Miembro	Comunicación bilateral	Ordinal
				Involucramiento	
				Soporte	
			Estructura de la tarea	Estructurada	
				Rutinaria	
				Programada	
			Poder de posición	Recompensa	
				Competencia	
				Referencia	
CULTURA ORGANIZACIONAL	La cultura organizacional es la identidad y la esencia única e irrepetible que definen los colaboradores (Robbins y Judge 2013).	La Cultura Organizacional es el reflejo de las creencias, hábitos, tradiciones y valores que comparten los individuos dentro de una organización. Se medirá por medio del cuestionario el contiene las siguientes dimensiones; Innovación, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad.	Innovación	Ideas individuales	Ordinal
				Ideas grupales	
			Atención a los detalles	Fiabilidad	
			Orientación a los resultados	Persistencia	
			Orientación a la gente	Empatía	
			Orientación a los equipos	Asertividad	
			Dinamismo	Extroversión	
Estabilidad Emocional	Madurez				

Las dimensiones de la variable Liderazgo, se sustentan teóricamente por los autores Lussier y Achua (2011) y las dimensiones de la Cultura Organizacional, se encuentran sustentadas por Robins y Judge (2013).

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional de los educadores de la Institución Educativa, Casma 2020?	Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa, Casma 2021.	Ho: No existe relación entre el liderazgo y la cultura organizacion al en los docentes de la institución educativa Casma 2021. Hi: Existe relación entre	Variable: independiente: Liderazgo	Relaciones líder- Miembro	Comunicación bilateral	1,2	Ordinal		
					Involucramiento	3,4			
					Soporte	5,6			
				Estructura de la tarea	Estructurada	7,8			
					Rutinaria	9,10			
					Programada	11,12			
			Poder de posición	Recompensa	13,14				
				Competencia	15,16				
				Referencia	17,18				
			Variable Dependiente: Cultura Organizacional	Objetivo Específico: - Medir el nivel de liderazgo en los docentes de la		Innovación	Ideas individuales	1,2	Ordinal
							Ideas grupales	3,4	
						Orientación a	Atención a los detalles	5,6	
Persistencia	7,8								

<p>institución educativa de Casma 2021.</p> <p>-Identificar el nivel de la cultura organizacional en los docentes de la Institución educativa Casma 2021.</p> <p>-Identificar la relación entre las dimensiones del liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la institución educativa de Casma 2021.</p>	<p>el liderazgo y la cultura organizacion al en los docentes de la institución educativa de Casma 2021.</p>
--	---

los resultados		
Orientación a la gente	Empatía	9,10
Orientación a los equipos	Asertividad	11,12
Dinamismo	Extroversión	13,14
Estabilidad Emocional	Madurez	15,16

Las dimensiones de la variable Liderazgo, se sustentan teóricamente por los autores Lussier y Achua (2011) y las dimensiones de la Cultura Organizacional, se encuentran sustentadas por Robins y Judge (2013).

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos 1

CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO

Estimado(a) docente:

El presente instrumento tiene por finalidad determinar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa República de Chile, Casma 2021, y a partir del cual elaborar una propuesta para mejorar dicha capacidad.

Instrucciones: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del liderazgo del director de la Institución Educativa República de Chile.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	LIDERAZGO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Relación Líder miembro	1. ¿El director le transmite confianza cuando dialoga con usted?					
	2. ¿Usted mantiene una comunicación amigable con el director?					
	3. ¿El director consigue que usted se involucre con el cumplimiento de las metas de la I.E?					
	4. ¿El director promueve el trabajo en equipo y le permite presentar iniciativas en las reuniones que se organiza?					
	5. ¿El director se preocupa por brindar apoyo y orientación para el logro de las tareas encomendadas?					
	6. ¿EL director influye y tiene confianza en el trabajo desarrollado por usted y le ha ayudado a tener éxito?					

Estructura de la tarea	7. ¿Usted recibe instrucciones claras por parte del director para mejorar la calidad de su enseñanza?					
	8. ¿El director hace cumplir las funciones de acuerdo al reglamento de la I.E?					
	9. ¿El director promueve actividades rutinarias y estandarizadas que hacen que el trabajo sea cómodo?					
	10. ¿Las funciones a desempeñar se encuentran señaladas en algún reglamento o directivas de la IE?					
	11. ¿El director en coordinación con el docente elabora un cronograma de actividades con el objetivo de mejorar la enseñanza a distancia?					
	12. ¿El director programa una fecha para monitorear y verificar el avance de las metas planteadas?					
Poder de posición	13. ¿El director le expresa reconocimiento y agradecimiento por los resultados obtenidos en el logro de los aprendizajes?					
	14. ¿El director reconoce con algún estímulo su esfuerzo y participación en las comisiones de trabajo?					
	15. ¿El director en base a su experiencia desarrolla estrategias que conduzca a la plana docente a desempeñar eficazmente su cargo?					
	16. ¿El director es capaz de encontrar las habilidades de la plana docente para obtener los resultados deseados en la I.E?					
	17. ¿El director como líder de la I E marca un ejemplo a seguir al cumplir con las normas y valores establecidos?					
	18. ¿El director posee la aptitud y los conocimientos necesarios para dirigir a su plana docente?					

GRACIAS POR SU TIEMPO

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE LIDERAZGO

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Técnica: Encuesta
- Tipo de instrumento: Cuestionario
- Lugar: I.E. República de Chile de Casma
- Forma de aplicación: Individual
- Autor: Escalante Paredes Angie Miluska y Silva Alvino Liseth Massiel
- Medición: Liderazgo
- Administración: Docentes
- Tiempo de aplicación: 15 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad medir el liderazgo en los docentes de la Institución Educativa República de Chile, Casma 2021.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El presente trabajo de investigación se mantendrá sujeto a una prueba denominada juicio de expertos, compuesta por un especialista metodológico y dos especialistas temáticos quienes validarán y acreditarán el instrumento. Consistente en solicitar a un panel o un juicio de expertos que evalúan y validan un cuestionario con las dimensiones que se desean medir.

Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Se le realizará una prueba piloto que estará conformado por 15 docentes de una Institución Educativa del cual se obtendrá la confiabilidad gracias al coeficiente del Alpha de Cronbach. La confiabilidad del instrumento tiene el cargo de diversificar

individualmente las calificaciones de una prueba, el cálculo de confiabilidad que obtuvo el instrumento fue $\alpha = 0,941$ resultado que la valoración e interpretación de los resultados se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Tabla 1

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N
,941	18

Nota: Elaboración Propia

IV. DIRIGIDO A:

40 docentes de la Institución Educativa República de Chile, Casma.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias, lápiz, lapicero, borrador, corrector y pos-it.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento referido presenta 18 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca = 1, Casi Nunca= 2, A veces = 3, Casi Siempre= 4 y Siempre= 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable liderazgo.

Se realizó una conversión de las escalas para medir el nivel de liderazgo con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Muy deficiente = 1, Deficiente= 2, Regular = 3, Bueno= 4 y Excelente= 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable liderazgo.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados de la variable, considerando la valoración referenciada. Los resultados de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

6.1. Distribución De Ítems

Por Dimensiones

Tabla 2

Dimensión del instrumento

Liderazgo	Relación Líder-Miembro	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Estructura de la tarea	7, 8, 9, 10, 11, 12
	Poder de posición	13, 14, 15, 16, 17, 18

Nota: Elaboración Propia

6.2. Puntaje Por Dimensión Y Variable (Liderazgo)

Tabla 3

Nivel de las dimensiones de liderazgo

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones de Liderazgo		
		D1	D2	D3
Siempre	73-90	17-20	25-30	33-40
Casi Siempre	55- 72	13-16	19-24	25-32
A veces	37-54	9-12	13-18	17-24
Casi nunca	19 - 36	5-8	7-12	9-16
Nunca	0 -18	0 – 4	0 - 6	0 – 8

Nota: Elaboración Propia

Tabla 4

Conversión del nivel de las dimensiones de liderazgo

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones de Liderazgo		
		D1	D2	D3
Excelente	73-90	17-20	25-30	33-40
Bueno	55- 72	13-16	19-24	25-32
Regular	37-54	9-12	13-18	17-24
Deficiente	19 - 36	5-8	7-12	9-16
Muy deficiente	0 -18	0 - 4	0 - 6	0 - 8

Nota: Elaboración Propia

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos 2

CUESTIONARIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) docente:

El presente instrumento tiene por finalidad analizar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa, Casma 2021, y a partir del cual elaborar una propuesta para mejorar dicha capacidad.

Instrucciones: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa República de Chile.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	CULTURA ORGANIZACIONAL	VALORIZACIÓN				
		1	2	3	4	5
Innovación	¿Se fomenta activamente la creatividad individual para mejorar las diferentes actividades de la institución educativa?					
	¿Establece estrategias didácticas e innovadoras para enriquecer el aprendizaje de sus alumnos?					
	¿Se fomenta la participación y coordinación con los docentes de los diferentes niveles para darle solución a un problema que afecta a la Institución Educativa?					
	¿Se reúne virtualmente con sus colegas para generar nuevas estrategias en cuanto a las sesiones de aprendizaje?					
Atención a los	¿Al surgir un problema con sus colegas usted actúa y toma decisiones de acuerdo con la ética profesional?					

	¿Incentiva una adecuada educación en valores con sus estudiantes?					
Orientación a los resultados	¿Usted es persistente en brindar una enseñanza de calidad para lograr aprendizajes significativos?					
	¿Usted es perseverante en el logro de la misión y visión compartida por la I.E?					
Orientación a la gente	¿Le resulta fácil escuchar y comprender a sus colegas aun teniendo pensamientos distintos?					
	¿Copera con sus colegas brindando orientaciones y apoyo cuando se presenta alguna dificultad?					
Orientación a los equipos	¿En el trabajo en equipo suele respetar las opiniones de sus colegas y se comunica de manera asertiva?					
	¿Usted construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con sus colegas?					
Dinamismo	13. ¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte con sus estudiantes?					
	¿Usted organiza sus clases virtuales de forma dinámica en la que propicie una sana participación de sus alumnos?					
Estabilidad emocional	¿Utiliza un lenguaje positivo que contribuya a propiciar una sana convivencia cuando surgen problemas con sus colegas?					
	¿Asume de buena manera los comentarios y recomendaciones que recibe de sus estudiantes, padres de familia y colegas para mejorar la calidad de su enseñanza?					

GRACIAS POR SU TIEMPO

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Técnica: Encuesta
- Tipo de instrumento: Cuestionario
- Lugar: I.E. República de Chile de Casma
- Forma de aplicación: Individual
- Autor: Escalante Paredes Angie Miluska y Silva Alvino Liseth Massiel
- Medición: La Cultura Organizacional.
- Administración: Docentes
- Tiempo de aplicación: 15 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad medir la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa República de Chile, Casma 2021.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El presente trabajo de investigación se mantendrá sujeto a una prueba denominada juicio de expertos, compuesta por un especialista metodológico y dos especialistas temáticos quienes validarán y acreditarán el instrumento. Consistente en solicitar a un panel o un juicio de expertos que evalúan y validan un cuestionario con las dimensiones que se desean medir.

Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Se le realizará una prueba piloto que estará conformado por 15 docentes de una Institución Educativa del cual se obtendrá la confiabilidad gracias al coeficiente del Alpha de Cronbach. La confiabilidad del instrumento tiene el cargo de diversificar individualmente las calificaciones de una prueba, el cálculo de confiabilidad que

obtuvo el instrumento fue $\alpha = 0,836$ resultado que la valoración e interpretación de los resultados se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Tabla 5

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N
,836	16

Nota: Elaboración Propia

IV. DIRIGIDO A:

40 docentes de la Institución Educativa República de Chile, Casma.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias, lápiz, lapicero, borrador, corrector y pos-it.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento referido presenta 16 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca = 1, Casi Nunca= 2, A veces = 3, Casi Siempre= 4 y Siempre= 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de las variables cultura organizacional.

Se realizó una conversión de las escalas para medir el nivel de la cultura organizacional de 1 a 5 puntos cada uno (Muy deficiente = 1, Deficiente= 2, Regular = 3, Bueno= 4 y Excelente= 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable cultura organizacional.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados de las variables, considerando la valoración referenciada. Los resultados de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

6.1. Distribución de ítems por dimensiones

Tabla 6

Dimensión del instrumento

Cultura Organizacional	Innovación	19, 20, 21, 22
	Atención a los detalles	23, 24
	Orientación a los resultados	25, 26
	Orientación a la gente	27, 28
	Orientación a los equipos	29, 30
	Dinamismo	31, 32
	Estabilidad Emocional	33, 34

Nota: Elaboración Propia

6.2. Puntaje por dimensión y variable

Tabla 7

Nivel de dimensiones de la cultura organizacional

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones de la cultura organizacional						
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Siempre	65-80	9- 10	9-10	9-10	13-15	9-10	13-15	9-10
Casi Siempre	47- 64	7-8	9-8	7-8	10-12	7-8	10-12	7-8
A veces	33-48	5-6	7-6	5-6	7-9	5-6	7-9	5-6
Casi nunca	17- 32	3-4	5-4	3-4	4-6	3-4	4-6	3-4
Nunca	0 -16	0-2	0-2	0-2	0-3	0-2	0-3	0-2

Nota: Elaboración Propia

Tabla 8*Conversión del nivel de dimensiones de la cultura organizacional*

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones de la cultura organizacional						
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Excelente	65-80	9- 10	9-10	9-10	13-15	9-10	13-15	9-10
Bueno	47- 64	7-8	9-8	7-8	10-12	7-8	10-12	7-8
Regular	33-48	5-6	7-6	5-6	7-9	5-6	7-9	5-6
Deficiente	17- 32	3-4	5-4	3-4	4-6	3-4	4-6	3-4
Muy deficiente	0 -16	0-2	0-2	0-2	0-3	0-2	0-3	0-2

Nota: Elaboración Propia

Anexo 7: Base de datos de la variable liderazgo

LIDERAZGO																		
N°	RELACIONES LÍDER- MIEMBRO						ESTRUCTURA DE LA TAREA						PODER DE POSICIÓN					
	COMUNICACIÓN BILATERAL		INVOLUCRAMIENTO		SOPORTE		ESTRUCTURADA		RUTINARIA		PROGRAMADA		RECOMPENSA		COMPETENCIA		REFERENCIA	
1	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4
3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
6	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5
7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	1	3	5	5	5
8	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5
10	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	1	3	2	1	2	2	2	3
11	3	3	3	3	1	1	3	3	1	5	3	4	2	1	2	2	3	3
12	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	1	3	2	3	3
13	1	3	3	1	1	2	1	3	4	2	1	1	2	2	2	2	3	1
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
15	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3
16	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
17	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	4	4	5	5
18	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4
27	3	3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4
30	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
31	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	2	5	5	5
32	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5
33	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4

Anexo 9. Confiabilidad del Instrumento de recolección 1

RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Tabla 9

Para medir la variable: Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	18

Nota: Elaboración Propia

Nivel de Confiabilidad Muy Bueno

Tabla 10

Estadísticos total-elemento

Estadísticas De Total De Elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	57,27	166,210	,678	,938
VAR00002	56,80	164,886	,696	,937
VAR00003	57,47	179,695	,104	,950
VAR00004	56,73	169,638	,535	,940
VAR00005	57,60	156,829	,900	,933
VAR00006	58,33	167,810	,494	,942
VAR00007	57,33	155,381	,842	,934
VAR00008	57,40	169,257	,550	,940
VAR00009	57,53	155,267	,948	,932
VAR00010	57,00	156,571	,890	,933
VAR00011	57,07	162,638	,746	,936

VAR00012	57,13	167,838	,690	,938
VAR00013	59,07	173,067	,422	,942
VAR00014	58,20	171,171	,443	,942
VAR00015	57,93	168,495	,737	,937
VAR00016	57,87	154,695	,860	,934
VAR00017	57,00	167,143	,694	,938
VAR00018	57,00	164,429	,902	,935

Nota: Elaboración Propia

Análisis de la confiabilidad:

Para la confiabilidad del instrumento (cuestionario) que medirá el liderazgo en los docentes de la Institución Educativa República de Chile, Casma 2021. A fin de determinar la consistencia interna de los ítems formulados y medir dichas variables de interés, se utilizó el método del Alfa de Cronbach, aplicado a una muestra piloto de 15 docentes con características similares a la muestra, con el objetivo de detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, se obtuvo un nivel de confiabilidad de α Cronbach = 0.941, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable , muy bueno, según la escala de alfa de Cronbach.

Anexo 10: Confiabilidad del Instrumento de recolección 2

RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Tabla 11

Para medir la variable: Cultura Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	16

Nota: Elaboración Propia

Nivel de Confiabilidad Muy Bueno

Tabla 12

Estadísticos total-elemento

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00019	62,73	45,352	,617	,816
VAR00020	62,13	42,124	,673	,810
VAR00021	62,40	41,971	,634	,814
VAR00022	62,47	47,267	,398	,830
VAR00023	61,67	51,238	,176	,840
VAR00024	62,00	43,857	,696	,810
VAR00025	61,27	54,067	-,099	,845
VAR00026	61,47	47,695	,812	,816
VAR00027	62,40	42,543	,732	,806
VAR00028	61,87	51,552	,134	,842

VAR00029	62,73	44,924	,543	,820
VAR00030	62,33	44,667	,573	,818
VAR00031	61,33	53,810	-,060	,847
VAR00032	61,40	49,257	,605	,824
VAR00033	61,40	51,686	,177	,838
VAR00034	61,40	50,543	,412	,830

Nota: Elaboración Propia

Análisis de la confiabilidad:

Para la confiabilidad del instrumento (cuestionario) que medirá la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa República de Chile, Casma 2021. A fin de determinar la consistencia interna de los ítems formulados y medir dichas variables de interés, se utilizó el método del Alfa de Cronbach, aplicado a una muestra piloto de 15 docentes con características similares a la muestra, con el objetivo de detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, se obtuvo un nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach = 0,836 lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable, muy bueno, según la escala de alfa de cronbach.

Anexo 11: Resultados de la prueba de normalidad

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,258	40	,000	,800	40	,000
Cultura Organizacional	,351	40	,000	,636	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia

Interpretación

En la tabla de la prueba de normalidad, se obtuvo los siguientes resultados mediante el estadístico SPSS, se trabajó con Shapiro-Willk porque la muestra censal, se constituyó por 40 docentes y se corroboró que la investigación presenta una distribución no paramétrica, así mismo el estadístico que se usó, es el Rho Serman, obteniendo un p - valor menor a 0.05, se logra afirmar que el liderazgo está relacionado significativamente con la cultura organizacional. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis H0 y se aceptó la investigación H1.

Anexo 12: Coeficiente de correlación por Rangos de Sperman

Tabla 14

Coeficiente de correlación por Rangos de Sperman

Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0,9 A 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Elaboración propia

Anexo 13: Resultado de validación de instrumentos de recolección de recolección de datos

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario LIDERAZGO - Percepción del liderazgo del director de la Institución Educativa República de Chile.

OBJETIVO: Analizar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa, Casma 2020.

DIRIGIDO A: Docentes que perciben el liderazgo del director.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : JUAN CARLOS SAMAMÉ CASTILLO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN


Dr. Juan Carlos Samamé Castillo
DNI: 17449592


Dr. Juan Carlos Samamé Castillo
DOCENTE UNIVERSITARIO
Escuela Profesional de Administración
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Colegiatura N° 98806

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario LIDERAZGO - Percepción del liderazgo del director de la Institución Educativa República de Chile.

OBJETIVO: Analizar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa, Casma 2020.

DIRIGIDO A: Docentes que perciben el liderazgo del director.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Gonzales Hidalgo Carlos Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Licenciado en Estadística


Juez Experto

CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPE N° 198

Colegiatura N° 198

Dr. Gonzales Hidalgo Carlos Daniel

DNI: **16736514**

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario LIDERAZGO - Percepción del liderazgo del director de la Institución Educativa República de Chile.

OBJETIVO: Analizar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa, Casma 2020.

DIRIGIDO A: Docentes que perciben el liderazgo del director.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: NESTOR DANIEL GONZALES RUEDA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN PSICOLOGIA



Dr. González Rueda Néstor Daniel
DNI: 32991045

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario LIDERAZGO - Percepción del liderazgo del director de la Institución Educativa República de Chile. OBJETIVO: Analizar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa, Casma 2020.

DIRIGIDO A: Docentes que perciben el liderazgo del director.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Rocero Salazar Cesar Ricardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Administración de Negocios - MBA


MBA. Rocero Salazar Cesar Ricardo DNI:
44308266


MBA. Rocero Salazar Cesar Ricardo
DOCENTE UNIVERSITARIO
Colegiatura CLAD - 27404

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 14: Evidencias del trabajo virtual

El liderazgo y la cultura organizacional

Estimado(a) docente:
El presente instrumento tiene por finalidad analizar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa que usted labora, y a partir del cual elaborar una propuesta para mejorar dicha capacidad.

***Obligatorio**

¿El director le transmite confianza cuando dialoga con usted? *

NUNCA

CASI NUNCA

A VECES

CASI SIEMPRE

SIEMPRE



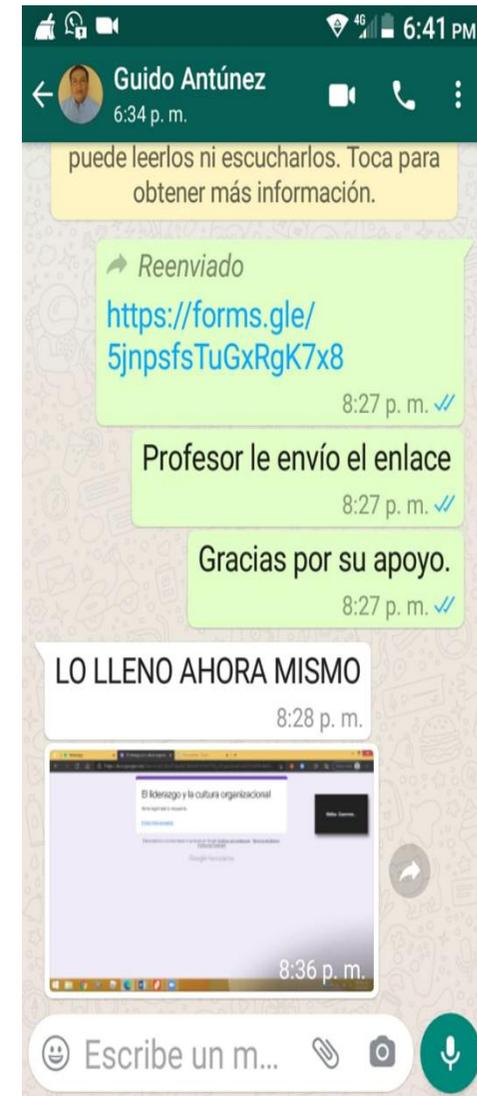
El liderazgo y la cultura organizacional

Se registró tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



Anexo 16: Autorización de la I.E República de Chile



Constancia De Autorización
de la I.E "República de Chile"- Casma

Casma, 08 de mayo de 2021

Estimadas Srtas.:

Escalante Paredes Angie Miluska

Silva Alvino Liseth Massiel

Presente.

Reciban ustedes un cordial saludo. Por medio de la presente damos respuesta a su solicitud del día 5 de abril, en la que nos piden autorización para realizar la investigación de tema El liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa "República de Chile", Casma 2021. Para que opten el grado de Licenciadas en Administración y al respecto quedan autorizada su solicitud de aplicar su instrumento a fin que puedan conseguir los objetivos propuestos, para lo cual contarán con la atenta atención de los docentes de la I.E "República de Chile", Casma.

Atentamente



Gaudencio Romulo, Camones Barreto