



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN
DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA
MERCED COATA 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
WALTER NORBERTO CURO VILCA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN
DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA
MERCED COATA 2023

TESIS PRESENTADA POR:

WALTER NORBERTO CURO VILCA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS : 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 487-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 04 de diciembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-06532, presentado por el (la) Bachiller **CURO VILCA WALTER NORBERTO**, con número de DNI. **40295866**, asignado (a) con código de matrícula **29128022**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **CURO VILCA WALTER NORBERTO**, con número de DNI. **40295866**, asignado (a) con código de matrícula **29128022**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 31 de octubre del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **CURO VILCA WALTER NORBERTO**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Miembro del Jurado	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Miembro del Jurado	:	Dr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor de Tesis	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Miercoles 11 de diciembre del 2024
Hora	:	11:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.


 ESCUELA DE POSGRADO
 "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 JULIACA, 2024
 DIRECCIÓN
 Dr. Leopoldo Weneestaci Condori Cari
 DIRECTOR (e)

Cc./Archiv EPG (01)
 Interesado (01)
 Cargo (01)
 Jurados (03)
 Asesor (01)
 Expediente (01)
 LWCC/tnsv



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1401-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 09 de setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 4282, Presentado por el (a) Bachiller **WALTER NORBERTO CURO VILCA**, con número de DNI **40295866** y con Código de matrícula N.° **29128022**, quien solicita cambio del JURADOS del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 4282, el **Bach: WALTER NORBERTO CURO VILCA**, solicita el cambio del JURADOS del Comité de Investigación de la tesis titulada: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023** Aprobado con Resolución Directoral N.° 1092-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 21 de noviembre del 2023, en el que se le asignó como PRESIDENTE al Dra. AMALIA PEREZ ABARCA y ASESOR al DR. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV e indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 03 de noviembre del 2023, registrado en el Folio N° 3763 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE DEL JURADO Y ASESOR DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023** presentado por el (a) **Bach: WALTER NORBERTO CURO VILCA**, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: DR. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer Miembro	: MGTR. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Segundo Miembro	: MGTR. ARNALDO YANA TORRES
Asesor (a)	: DR. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wepoesiao Cordero Casti
 DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1092-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 21 de Noviembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 010981 de fecha 06 de noviembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **WALTER NORBERTO CURO VILCA**, con DNI N° **40295866**, código de matrícula **29128022**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 786-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 05 de Octubre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dra. AMALIA PEREZ ABARCA
Primer miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Segundo miembro	: Mgtr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Asesor	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

Que, con registro N° 0003763, de fecha 03 de noviembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023** presentado por el (la) **Bach. WALTER NORBERTO CURO VILCA**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023** presentado por el (la) **Bach. WALTER NORBERTO CURO VILCA**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo W. ...
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

c./CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	journals.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	chakinan.unach.edu.ec Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios

TÍTULO DE LA TESIS	
INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Curo Vilca, Walter Norberto
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40295866
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3052-3730
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Chalco Vargas, Fredy Toribio
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Ochatoma Paravicino, Felix Cristobal
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8769-0651
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Puma Puma, Percy Gonzalo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Yana Torres, Arnaldo
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Coata</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.5714 Longitud: -69.9506 https://maps.app.goo.gl/EeTDuTA8FcMyi4BX7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2024 – diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansayo
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPI



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo WALTER NORBERTO CURO VILCA, identificado con DNI Nro. 40295866 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

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

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023

Asesorado por: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de DICIEMBRE del 2024


Firma del Asesor (obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis padres, por su guía y orientación en cada paso que doy como persona y profesional. También se la dedico a mis familiares, por todo su apoyo incondicional; que con esfuerzo y perseverancia todo se puede lograr



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento al asesor por su dedicación y paciencia, sin la motivación y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. También de manera especial agradecer a mis padres y familiares que en los momentos necesarios y oportunos siempre han estado presente



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....iii

AGRADECIMIENTO..... iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLASviii

ÍNDICE DE FIGURAS ix

ABREVIATURAS..... x

RESUMEN..... xi

ABSTRACTxii

INTRODUCCIÓNxiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Análisis de la situación problemática 1

1.2. Formulación de la pregunta de investigación 2

 1.2.1. Formulación de la pregunta de investigación general 2

 1.2.2. Formulación de las preguntas de investigación específicas..... 2

1.3. Exposición de la justificación..... 3

1.4. Objetivos..... 4

 1.4.1. Objetivo general 4

 1.4.2. Objetivos específicos 4

1.5. Importancia y alcance de la investigación..... 4

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación 5

1.7. Hipótesis 5

 1.7.1. Hipótesis general 5

 1.7.2. Hipótesis específicas..... 6



1.8. Sistema y variables de análisis 6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 7

 2.1.1. A nivel internacional 7

 2.1.2. A nivel nacional 9

 2.1.3. A nivel local 14

2.2. BASES TEORICAS 14

 2.2.1. Liderazgo directivo 14

 2.2.2. Tipos de liderazgo 14

 2.2.2.1. Estilo de liderazgo 15

 2.2.2.2. Establecimiento de metas 16

 2.2.2.3. Visión y motivación 17

 2.2.3. Cultura organizativa 17

 2.2.3.1. Implicación de la cultura organizacional 18

 2.2.3.2. Consistencia de la cultura organizacional 18

 2.2.3.3. Responsabilidad 19

 2.2.3.4. Clima organizacional 20

CAPÍTULO III

METODO DE INVESTIGACION

3.1. Enfoque 21

3.2. Método aplicado en la investigación 21

3.3. Tipo de la investigación 22

3.4. Nivel de investigación 22

3.5. Diseño de investigación 22



3.6. Población y muestra 23

 3.6.1. Población..... 23

 3.6.2. Muestra 24

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información 25

 3.7.1. Técnica de investigación..... 25

 3.7.2. Instrumento de investigación 25

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación 26

 3.8.1. Validez..... 26

 3.8.2. Confiabilidad..... 26

3.9. Diseño de las estrategias para la prueba de hipótesis 26

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos..... 27

4.2. Contrastación de hipótesis 38

 4.2.1. Prueba de normalidad..... 38

 4.2.2. Hipótesis general 39

 4.2.3. Hipótesis específica 1 42

 4.2.4. Hipótesis específica 2 42

4.3. Discusión de resultados 43

CONCLUSIONES..... 46

RECOMENDACIONES 47

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... 48

ANEXO 54



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables sobre el tema del liderazgo directivo la cultura organizacional	6
Tabla 2 Secciones por periodo según grado, 2020-2023.....	23
Tabla 3 Estilos de liderazgo en el director de la institución	27
Tabla 4 Desarrollo de establecimientos de metas por la autoridad de la institución.....	30
Tabla 5 Implicancia en la cultural organizativa en la institución	33
Tabla 6 Consistencia de la cultura organizativa en la institución	36
Tabla 7 Prueba de normalidad para determinar el estadístico	39
Tabla 8 Correlación de la variable liderazgo directivo y cultural organizacional	40
Tabla 9 Regresión lineal de la variable liderazgo directivo.....	41
Tabla 10 Nivel de liderazgo directivo en la institución	42
Tabla 11 Nivel de cultural organizacional en la institución	43



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estilos de liderazgo en el director de la institución.....	28
Figura 2 Desarrollo de establecimientos de metas por la autoridad de la institución.....	31
Figura 3 Implicancia en la cultura organizativa en la institución.....	34
Figura 4 Consistencia de la cultura organizativa en la institución.....	37
Figura 5 Dispersión de datos de la variable liderazgo directivo y cultural organizacional.....	41



ABREVIATURAS

LD	Liderazgo directivo
CO	Cultura organizacional
VI1	Variable independiente
VD	Variable dependiente
I.E.	Institución educativa



RESUMEN

En el estudio sobre la influencia del liderazgo directivo en la construcción de una cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced, Coata – 2023, con el propósito de profundizar en el tema presentado, se formulan los siguientes elementos para la comprensión del estudio presentado. Objetivo: determinar la influencia del liderazgo directivo en la construcción de una cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023. La metodología aplicada corresponde al enfoque cuantitativo, de método deductivo, nivel de análisis explicativa, diseño no experimental. La técnica aplicada es encuesta y el instrumento aplicado es el cuestionario, la muestra comprende a 68 docentes de la institución educativas de nivel primario del distrito de Coata, siendo utilizado la muestra probabilística de tipo aleatorio simple. Resultados: el 56.9% precisa que el directo a veces toma decisiones sin consultar a los docentes, el 58.6% señalan que a veces el director fomenta para la mejora de alcanzar metas, el 55.2% considera que a veces se desarrolla la planificación institucional, el 56.9% precisa que el director a veces realiza comunicación efectiva. Conclusión: se logro determinar la influencia en un 49.9% el liderazgo directivo en la construcción de desarrollo de la cultura organizativa, asimismo mediante el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0.707 y la significancia es $p=0.000<0.05$.

Palabras claves: comunicación, cultura organizativa, educación, estrategia, liderazgo directivo.



ABSTRACT

In the study on the influence of managerial leadership in the construction of an organizational culture in the Educational Institution 70034 Nuestra Señora de la Merced, Coata - 2023, with the purpose of deepening the topic presented, the following elements are formulated for the understanding of the study presented.

Objective: to determine the influence of managerial leadership in the construction of an organizational culture in the Educational Institution 70034 Nuestra Señora de la Merced in the district of Coata during the year 2023. The methodology applied corresponds to the quantitative approach, deductive method, explanatory level of analysis, non-experimental design. The applied technique is a survey and the applied instrument is the questionnaire, the sample comprises 68 teachers of the primary level educational institution of the district of Coata, being used the probabilistic sample of simple random type. Results: 56.9% stated that the principal sometimes makes decisions without consulting the teachers, 58.6% indicated that the principal sometimes encourages the improvement to achieve goals, 55.2% considered that institutional planning is sometimes developed, 56.9% stated that the principal sometimes communicates effectively. Conclusion: It was possible to determine the influence of 49.9% of the managerial leadership in the construction and development of the organizational culture, also by means of Pearson's correlation coefficient a value of 0.707 was obtained and the significance is $p=0.000 < 0.05$.

Key words: communication, organizational culture, education, strategy, managerial leadership.



INTRODUCCIÓN

La Dirección de Educación enfrenta diversos desafíos en su implementación, teniendo en cuenta una serie de medidas que hacen de la profesión docente una de las más elitistas debido a las formas de inducción, promoción y evaluación de la titularidad en los cargos desarrollados, además de los fundamentos generales. La mejora y el aseguramiento de la calidad de la educación requieren que los docentes, tanto individuales como colectivos, dediquen su profesionalismo a este objetivo, y también requiere el papel de liderazgo pedagógico de los directivos.

Es importante comprender los conceptos teóricos actualizados que funcionan a la luz de nuevas estrategias y prácticas que apoyan la implementación de procesos de mejora en las organizaciones escolares, es importante distinguir la información relevante del contexto para seleccionar prácticas que sean más relevantes para estos procesos. Además, los directivos en estos campos deben poder adaptarse a los múltiples escenarios, entornos y demandas que conlleva su educación.

La tesis presentada se encuentra bajo la estructura que exige la universidad, estructurado de la siguiente manera:

CAP. I

En este apartado se describirá la problemática identificada conjuntamente con parte de la matriz del trabajo.

CAP. II

En este apartado se citarán los trabajos previos con mayor relevancia, así como las teorías que aportarán al sustento del trabajo.

CAP. III



En este apartado se explicara la metodologia por la cual se elaboro el trabajo de investigacion para lograr los objetivos planteados.

CAP. IV

En este apartado se presentaran los resultados hallados, asi como las conclusiones y sugerencias.

xiv



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Análisis de la situación problemática.

Actualmente el tema del liderazgo y cultura organizacional es de gran interés en el mundo acelerado que vivimos hoy en día, es por eso que es necesario saber que el liderazgo en las organizaciones es un elemento importante ya sea social, económico, educativo, se convierte en el personaje principal del que depende el liderazgo y el éxito de la organización. Se sabe que la cultura organizacional son los componentes y comportamientos de los grupos de ayuda humanitaria que contribuyen al logro de los objetivos institucionales declarados de la organización. Por tanto, el liderazgo directivo es fundamental para la existencia de una buena cultura organizacional en una institución.

La gestión es inevitable en diversas características de las organizaciones patronales y más aún en la sociedad y en cada uno de sus sectores (Chiavenato, 2003). La cultura organizacional es un conjunto de costumbres y declaraciones creadas por normas, valores y actitudes compartidas por todas las partes de la organización (Chiavenato, 2009).

En este sentido, el líder tiene la responsabilidad de comprender qué motiva al equipo que lidera para poder liderarlo, así como mostrar la capacidad de



promover la comunicación entre compañeros y encontrar una cultura organizacional adecuada para el logro de los objetivos del equipo.

Asimismo, en nuestro país, un estudio de la Universidad de los Andes Católica Ibarra y Simón Bolívar encontró que las instituciones educativas no aprenden y no responden a las dificultades de la educación gerencial, es decir, entienden que la educación es un proceso y que los resultados, así como la cultura de su organización, dependen de la gestión que mantengan en sus centros de aprendizaje.

Esto dejó en evidencia la situación de la institución educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced, observándose desorganización, indisciplina, un ambiente estricto y hostil, líderes educativos que no cumplen con sus deberes o funciones, y educadores que no cumplen con sus deberes o funciones, el líder educativo no tiene la confianza para liderar, no le importa comprender la organización del mundo educativo y no le importan las interacciones, actitudes y deseos de sus empleados. Cada docente sigue el camino que le parece más conveniente a sus intereses personales, y no existe un equipo de trabajo. Los docentes se muestran reacios a realizar cambios estructurales y organizativos.

1.2. Formulación de la pregunta de investigación

1.2.1. Formulación de la pregunta de investigación general

¿Cómo el liderazgo directivo influye en la construcción de una cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023?

1.2.2. Formulación de las preguntas de investigación específicas

- ¿Cuál es el nivel del liderazgo directivo en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023?



- ¿Cuál es el nivel de cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023?

1.3. Exposición de la justificación

a. Justificación teórica: se fundamenta en teorías contemporáneas sobre liderazgo y cultura organizacional que destacan la interrelación entre el estilo de liderazgo y la transformación de las dinámicas internas en instituciones educativas. El liderazgo transformacional fomenta una visión compartida y valores organizacionales sólidos, lo cual es esencial para construir una cultura organizativa inclusiva y efectiva. Asimismo, se subraya que la cultura organizativa en una institución no solo define las normas y prácticas internas, sino que también refleja los valores y comportamientos promovidos por sus líderes, quienes actúan como agentes clave para moldear y reforzar estas dinámicas culturales.

b. Justificación práctica: los desafíos incluyen la adaptación a nuevos enfoques pedagógicos, el uso de tecnologías y la integración comunitaria, el liderazgo directivo juega un papel crucial como guía para coordinar acciones colectivas que impulsen un ambiente laboral positivo y eficiente. Este estudio permite proporcionar herramientas prácticas y lineamientos concretos que los directivos aplican para fomentar un entorno colaborativo, fortalecer los valores compartidos y motivar tanto a docentes como a estudiantes a participar activamente en la mejora institucional. Contribuye a generar un impacto directo en la calidad de la gestión educativa, al proponer estrategias basadas en evidencias que mejoren la cohesión y el sentido de pertenencia entre los miembros de la comunidad educativa.



c. Justificación metodológica: bajo la percepción metodológica, el estudio se justifica, porque se trabajó en contribución de instrumentos pertinentes que permitieron alcanzar los resultados deseados en relación a los objetivos planteados, mismo que demuestran verosimilitud bajo el método aplicado en el estudio bajo un enfoque cuantitativo, permitiendo obtener resultados subjetivos bajo la percepción de cada participante.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera el liderazgo directivo influye en la construcción de una cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel del liderazgo directivo en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.
- Determinar el nivel de la cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

a) Importancia:

Aborda el liderazgo ejercido por los directivos y su influencia en la consolidación de valores, normas y prácticas compartidas que fomentan la cohesión y el desarrollo institucional. En el contexto educativo, un liderazgo efectivo no solo mejora la gestión interna, sino que también promueve una cultura organizativa sólida que potencia el desempeño docente, la motivación estudiantil y la participación de la comunidad educativa en general.



b) Alcance:

El alcance de la investigación, se dio a nivel teórico, puesto que se aporta conocimiento a partir de la identificación de una problemática, mediante la observación, análisis e interpretación de la información recolectada, para el estudio según la naturaleza del método se recopilaron datos cuantitativos que reúnen como datos la percepción pura del sujeto de estudio en relación al objeto de estudio.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

a) Limites

La limitación se presentó en la cantidad de población que se identificó en la institución que fue objeto de estudio, considerando como parte de la población, a los padres, docentes, administrativos y docentes, sin embargo, el estudio solo guarda relación con la percepción del personal docente, y observando una cantidad pequeña de población se optó por realizar guías de entrevista para la recolección de información.

b) Delimitación

La investigación fue desarrollada en el distrito de Coata, debido a que permite analizar con mayor amplitud sobre el liderazgo directivo dentro de las instituciones educativas de nivel primaria.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

El liderazgo directivo influye de forma directa en la construcción de una cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.



1.7.2. Hipótesis específicas

Existe un nivel medio del liderazgo directivo en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.

Existe un nivel medio de cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.

1.8. Sistema y variables de análisis

VI: Liderazgo directivo

VD: Cultura organizativa

Tabla 1:

Operacionalización de variables sobre el tema del liderazgo directivo la cultura organizacional

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	Estilos de liderazgo	Autoritario	Ordinal
		Burocrático	
		Transaccional	
	Establecimiento de metas	Manejo de metas	
		Comunicación de metas	
Cultura organizativa	Implicación	Nivel de compromiso	Ordinal
		Nivel de planificación	
	Consistencia	Nivel de constancia de la gestión	
		Nivel de coordinación	

Nota. Elaboración propia del tesista.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Riquelme et al., (2020) en su artículo, donde realiza un análisis, desde una perspectiva conceptual, el liderazgo y la gestión, desde la cultura organizacional y la toma de decisiones. El objetivo es crear un modelo integral para resolver problemas complejos. El uso, análisis e integración de datos secundarios facilita la formulación de proposiciones teóricas preliminares que incluyen diversas dimensiones. Por tanto, se propone un modelo de gestión integrada que propone relaciones sistemáticas entre la composición del equipo directivo, la cultura organizacional, las relaciones con la alta dirección, los procesos de toma de decisiones y los estilos de liderazgo transformacional y transaccional. Fue evidente una relación potencial entre la efectividad de la gestión y las condiciones del sistema, y se identificó una relación teórica no observada dependiendo del método utilizado. (p. 142)

Pedraja et al., (2020) planteándose como objetivo fue realizar una revisión de la literatura sobre liderazgo, cultura organizacional y calidad en instituciones de educación superior para explorar la relación entre estas dimensiones desde una perspectiva conceptual. Esto se debe a que el liderazgo y la cultura se



consideran factores importantes en el desarrollo de habilidades y capacidades de los candidatos. Lo ideal es que los artículos se basen en revisiones conceptuales y estudios empíricos de revistas clave de los últimos años, cuyo análisis y posterior integración permitan la construcción de modelos explicativos utilizando las interrelaciones de estas variables. Se concluyó que la formación de directivos activos y la promoción de una cultura efectiva son necesarias, ya que pueden influir en el logro de las metas de la organización y el logro de la calidad institucional, y con ello en la preparación de profesionales competentes (p. 11)

Reyes & Moros (2019) en el desarrollo de su artículo, una aproximación a los principales debates teóricos y metodológicos relacionados con el complejo campo de la cultura organizacional. Conclusión: En la actualidad, las empresas laborales se enfocan en la creación y venta de bienes y servicios, mejorar los niveles de ganancias y rentabilidad económica, entre otros aspectos que buscan el producto final que sea tangible y palpable. En esta dirección, las organizaciones y empresas que forman una lógica de producción con estructuras, tecnologías, sistemas de producción y canales de comercialización similares son cada vez más homogéneos, lo que dificulta lograr la tan ansiada competencia que todos quieren para (p. 213)

Riveras (2020) en su tesis se planteó como objetivo: Para analizar la influencia del liderazgo del director en la formación de una cultura escolar favorable a la innovación escolar, se realiza un estudio cuantitativo siguiendo una determinada metodología y secuencia lógica. En primer lugar, se plantea una hipótesis con ayuda de la cual se buscan respuestas preliminares a las preguntas de la investigación. Conclusión: A partir de los resultados del análisis



estadístico de cuestionarios y entrevistas a directores y docentes, se desprende que la actividad gerencial es fundamental para generar organizaciones innovadoras (p. 264)

Finalmente, Pautt (2011) en su artículo, busco realizar una reflexión sobre las diferencias que existen entre el liderazgo y la dirección dentro de las organizaciones. Para ello se hace un análisis de lo que es y hace el directivo, y de lo que es y hace el directivo. Se destacan las características de cada uno y cómo logran diferentes resultados en un equipo de trabajo. Conclusión: Lo más importante es que la forma en que se conduce al equipo de trabajo para lograr los objetivos organizacionales tiene un efecto dominó que también afecta el desarrollo de los seguidores, cómo se sienten y cómo se comportan realmente. Por ello, recomendamos centrarse no en lo que hacen los líderes, sino en cómo lo hacen y se convierten en lo que motiva a sus equipos, a pesar de las directrices organizacionales (p. 226)

2.1.2. A nivel nacional

Huaranga et al., (2018) en la redacción de su artículo, tuvo como objetivo: determinar la correlación que existe entre el liderazgo directivo y la cultura organizacional en los docentes de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced - 2017. Este estudio pertenece al tipo de aplicación y al nivel de correlación utilizando métodos descriptivos y deductivos hipotetizados utilizando un diseño descriptivo correlacional y la muestra es de probabilidad 113 docentes. Concluyendo con el procesamiento de datos, el 65.49% de las personas piensa que el liderazgo es bueno, luego el 30.09% piensa que el liderazgo es muy bueno y el 4.42% piensa que el liderazgo es muy malo. De igual forma, en la variable cultura organizacional el 60.18% creía que era una cultura favorable, luego el



25.66% creía que era una cultura muy favorable, el 14.16% creía que era una cultura desfavorable y ninguno de los docentes creía que la organización la cultura es favorable. ser muy desfavorable. Los docentes consideran que el predominio de la gestión del aprendizaje es bueno (56,86%), luego muy buena (38,64%) y mala (4,55%). El conocimiento de los docentes sobre la cultura organizacional es del 55,68%, seguido del 28,41% y finalmente del 15,91%. Se concluyó que existe una fuerte relación directa ("rho" = 0,856) y alta significancia (p-valor: $0,000 < 0,010$) entre el liderazgo gerencial y la cultura organizacional de los docentes universitarios peruanos al nivel de significancia del 5%. Sede de La Merced-2017. (p. 109)

Salvador & Sanchez (2018) en su artículo presento como objetivo: determinar la relación significativa del liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N°22-Unidad de Gestión 01. Un tipo de método básico que es de naturaleza cuantitativa y utiliza un diseño jerárquico descriptivo correlacional transversal no experimental. La población es finita y la muestra es una probabilidad. Utilizo dos herramientas probadas y confiables. El resultado de la correlación rho de Spearman = 0,676, el valor p = 0,000 es inferior al nivel $\alpha = 0,05$. Conclusión Red educativa no. 22-SEMANA 01 Existe una relación moderadora significativa entre el liderazgo docente y el compromiso organizacional. (p. 121)

Astete (2018) en su tesis se propuso como objetivo: establecer el grado de relación existente entre los tipos de liderazgo directivo y la cultura organizacional en la Institución Educativa " Mariscal Cáceres". Teniendo en cuenta la muestra, la membresía total de I.E es de 93 miembros entre personal, docentes, personal administrativo y personal de servicios. Después de comparar la hipótesis con el



estadístico de prueba de Kolmogorov-Smirnov, Además, se utilizaron dos encuestas como herramientas de recolección de datos para recopilar información de cada variable. (Estilo de liderazgo directivo: 0,979, cultura organizacional: 0,968). Finalmente, mediante la interpretación de los datos estadísticos obtenidos, fue posible verificar la conexión entre el tipo de liderazgo gerencial y la cultura organizacional de las instituciones educativas estudiadas.

(p. 75)

Gavilan (2020) en su tesis se propuso como objetivo: determinar la relación entre el liderazgo directivo y la cultura organizacional en una Institución Educativa secundaria de Ica, 2021. Este estudio sigue un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional descriptivo. Trabajamos con toda la población porque es una población pequeña. En cuanto a la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario para medir las variables de liderazgo directivo y cultura organizacional. Los resultados de esta investigación muestran que con ayuda de pruebas no paramétricas se encontró correlación entre el liderazgo gerencial y la cultura organizacional en la institución de educación secundaria de la ciudad de Ica, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.725. (p. 53)

Llatas (2016) en su objetivo de investigación pretende: determinar el nivel de relación entre Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional en la institución educativa N°10283 del caserío el Lirio-Cutervo 2016. La metodología utilizada corresponde al enfoque cuantitativo con un nivel correlacional; en la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta, empleándose instrumentos como el cuestionario de cultura organizacional y la escala de liderazgo directivo, los que tuvieron validez y confiabilidad estadística. La muestra estuvo



conformada por el director, docentes, padres de familia y estudiantes de la institución educativa N° 10283 del caserío El Lirio-Cutervo, 2016. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional; como diseño correlacional causal y usará a la vez diseños que permitan recoger datos de manera fehaciente. Entre las principales conclusiones podemos afirmar que, la correlación entre liderazgo directivo y cultura organizacional es significativa y positiva moderada en los grupos de docentes y padres de familia en la Institución Educativa N°10283 – del Caserío El Lirio – Cutervo, 2016. (p. 88)

Muñoz (2019) en el estudio realizado pretendió como objetivo: relacionar el Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional de los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018. Propuesta bajo el paradigma positivista y el método cuantitativo, es una prueba correlacional, no probabilística. La correlación entre dos variables es significativa y el coeficiente es bilateral debido a las reglas establecidas por Spearman, se considera una correlación perfecta, es decir, crece hacia arriba. La conclusión es que se debe alentar a los funcionarios públicos a desempeñarse bien en su trabajo. Se recomienda fortalecer las capacidades de gestión de las instituciones, motivar a los empleados públicos y mejorar las relaciones mutuas, así como planificar la integración de actividades mensuales, involucrando a todos los empleados, para que estén motivados a cumplir con las expectativas fijadas por el director. Intégrelos en las actividades y cree un buen ambiente de trabajo para ellos. (p. 49)

Rivera (2020) se propuso como objetivo: determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo y la cultura organizacional docente en una Institución Educativa de Yanacancha, Cerro de Pasco, 2022. El tipo de



investigación es de alcance correlacional y el diseño de investigación es de tipo correlacional descriptivo, transversal, no experimental. Se trabajó con una población censal de 37 docentes para la recolección de datos, utilizamos estas herramientas aplicando un cuestionario de estilo de liderazgo y un cuestionario de cultura organizacional, tomando en cuenta el orden de grados y aulas de la institución. Datos agrupados de la prueba Rho no paramétrica de Pearson. Entre los resultados más significativos, la relación significativa más baja identificada fue la relación significativa entre liderazgo democrático y cultura organizacional, que fue de solo 0,181. Se concluye que las variables de estilo de liderazgo tienen correlación positiva con las variables de cultura organizacional. la correlación fue muy baja según el coeficiente de correlación de Pearson (0,152). Su valor de significancia es 0.370 el cual es mayor al 5% y no significativo ($p > 0.05$). (p. 34)

Finalmente, Portilla et al., (2023) en su artículo se planteó como objetivo: identificar la influencia del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes mediante una revisión sistemática. Para ello, seleccionamos publicaciones internacionales y nacionales sobre el tema de investigación y recolectamos 25 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión. Podría decirse que crear el clima adecuado es un episodio trascendente en la carrera de liderazgo de un líder educativo, y gran parte de la investigación contemporánea se ha centrado en mostrar cómo los estilos de liderazgo transformacional afectan a los docentes. De ello se deduce que el liderazgo en la gestión escolar tiene un efecto positivo en el desarrollo del clima organizacional observado por los docentes. En resumen, la motivación se convierte en una herramienta para influir en el clima escolar. Además, los conocimientos revisados coinciden en que el líder escolar ideal debe crear un



enfoque de difusión que genere entusiasmo e inspire la cooperación entre todos los miembros de la institución. (p. 45)

2.1.3. A nivel local

A nivel local, no se encontraron trabajos de investigación relacionados al presente estudio, sin embargo, los resultados del estudio servirán como precedente para futuras investigaciones.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. Liderazgo directivo

Se trata de movilizar e influir en otros para que actúen de tal manera que expresen y respeten las intenciones y objetivos compartidos de la institución educativa (Buenaño & Villegas, 2023). Del mismo modo, se define como la integridad de quienes ocupan puestos de liderazgo en una institución educativa, quienes definen la visión y los objetivos de la institución, utilizan los recursos de manera específica, son responsables de brindar educación de calidad, guían y dirigen el aprendizaje para mejorar el desempeño docente innova a nivel organizacional y se encarga de crear un ambiente organizado y seguro (Gamarra, 2024). Por lo tanto, el autor Alonzo et al., (2023) el liderazgo instruccional también se ha definido como construir nuevas formas de pensar, identificar creencias y su potencial para la adopción del liderazgo, resaltar modos únicos de reflexión, generar conceptos y ampliar la base de los procesos de toma de decisiones, cada uno con mayor rigor, percepción y expectativas más amplias de información y visiones de futuro.

2.2.2. Tipos de liderazgo

El liderazgo instruccional también se ha definido como construir nuevas formas de pensar, identificar creencias y su potencial para la adopción del



liderazgo, resaltar modos únicos de reflexión, generar conceptos y ampliar la base de los procesos de toma de decisiones, cada uno con mayor rigor, percepción y expectativas más amplias de información y visiones de futuro (Alonzo et al., 2023). Según este enfoque, el comportamiento de un líder es "aceptable" si sus seguidores lo ven como una fuente de gratificación inmediata o futura (Ramos, 2021). Además, este comportamiento es "motivador" porque, en primer lugar, alinea la satisfacción de las necesidades del seguidor con su desempeño efectivo (Jimenez-Lopez et al., 2020). En ese sentido, proporciona orientación y apoyo a las necesidades del empleado y, en tercer lugar, vincula la remuneración y las recompensas. House dividió el liderazgo en cuatro tipos de comportamiento:

- a) El dirigente principal: centrado en tareas específicas, proporciona directivos claros sobre cómo llevar a cabo las tareas, qué son las metas y las normas de rendimiento.
- b) El líder de apoyo: se acompaña a los empleados como amigos a las necesidades de su equipo.
- c) El líder participativo: confiere con los alumnos y implementa sus sugerencias.
- d) El líder enfocado en logros: establece metas audibles, busca el éxito de los colaboradores y siempre tiene confianza en la habilidad de sus subordinantes.

2.2.2.1. Estilo de liderazgo

Es conocido que el liderazgo ayuda a crear estrategias que incentiven al personal e integren nuevas maneras de pensar y actuar; por lo tanto, resulta crucial reconocer los distintos estilos de liderazgo, cómo evaluarlos y qué de estos es el más apropiado para implementar en las diversas dependencias de una empresa, señalo (Jimenez-Lopez et al., 2020). De este modo se mencionan



los siguientes, según Goleman (2000) los principales estilos de liderazgo incluyen:

1. Autoritario: se enfoca en la supervisión y la adopción de decisiones unilaterales.
2. Democrático: promueve la implicación del equipo en las decisiones; el *laissez-faire*, que concede total independencia a los empleados.
3. Transformacional: fomenta transformaciones y fomenta el crecimiento personal; y el transaccional, que se fundamenta en premios y penalizaciones para alcanzar objetivos.

Cada estilo tiene ventajas y desventajas dependiendo del contexto y las necesidades organizacionales (Northouse, 2021).

2.2.2.2. Establecimiento de metas

La definición de objetivos es un procedimiento crucial en la planificación que conlleva la definición de metas precisas, concretas y factibles para orientar la conducta y evaluar el desempeño, señala (Molina, 2000). Por su parte Locke & Latham (2002) afirman que los objetivos precisos y retadores, complementados con una retroalimentación apropiada, incrementan de manera significativa la motivación y el rendimiento de las personas. Este método se fundamenta en la teoría de la determinación de objetivos, que resalta la manera en que la especificidad, la complejidad y la dedicación a los objetivos favorecen el triunfo en distintos campos, desde el personal hasta el empresarial («Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño», 2000). Además, la definición de objetivos promueve la autodisciplina y contribuye a darle prioridad a los esfuerzos, sincronizando acciones con los resultados esperados (Robbins & Judge, 2018).



2.2.2.3. Visión y motivación

El concepto de visión se refiere a la imagen del futuro que se quiere crear, expresa el sentido de misión, propósito o razón de existencia de la organización, y a partir de este la visión y trayectoria de la organización (Naranjo, 2009). Se caracteriza por ser concebible, deseable, posible, decidido, flexible y comunicativo (Justiniano & Cancino, 2024). La visión es esa parte de la planificación estratégica que los líderes dan vida a través de un lenguaje vívido y un estilo de presentación, su entusiasmo y pasión que es contagioso y se transmite de los líderes a los asociados (Naranjo, 2009). Desde esta perspectiva de Bohórquez et al., (2020) un líder debe ser capaz de avizorar más allá del horizonte del tiempo e imaginar las oportunidades atractivas que le esperan cuando él y sus colaboradores llegan a un destino lejano.

2.2.3. Cultura organizativa

Cuando dos o más personas realizan un trabajo juntas, la consecución de un objetivo común requiere de una inversión emocional, ya que, trabajar en cualquier organización debe significar un alto grado de implicación y una gran sensación de satisfacción, es decir, debe reflejar una vida cómoda (Yopan et al., 2020) ya que esto determinará su clima organizacional. Desde el punto de vista de Mena (2019) el clima está relacionado con el comportamiento de las personas, la forma en que trabajan, su interacción con la organización, el liderazgo de los líderes, los recursos utilizados y las actividades de cada individuo, puede afectar a la organización sin importar si sucede. productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc. En definitiva, el clima es invisible o intangible, pero existe en las organizaciones y en última instancia afecta a todo el conjunto de procesos que se desarrollan en las organizaciones, hasta



convertirse en el elemento principal que distingue a unas organizaciones de otras (S. Sánchez et al., 2006).

2.2.3.1. Implicación de la cultura organizacional

La influencia de la cultura organizacional hace referencia a la manera en que los valores, creencias, normas y prácticas comunes en una organización afectan la conducta de sus integrantes y en la realización de las metas institucionales (Huaman & Nunura, 2022). En la perspectiva de Chiavenato (2017) explica que la cultura de la organización funciona como un sistema de valores comunes que orienta las interacciones y decisiones internas de la entidad, fomentando la unión y el sentimiento de pertenencia. Asimismo, Robbins & Judge, (2018) subrayan que una cultura organizacional robusta puede incrementar la motivación, el compromiso y la concordancia de los trabajadores con las metas estratégicas, mientras que una cultura frágil puede provocar disputas y desánimo. En este contexto, la participación de la cultura organizacional es esencial para el progreso de la organización, pues promueve la identidad grupal y la capacidad de adaptación ante los retos externos.

2.2.3.2. Consistencia de la cultura organizacional

La uniformidad de la cultura organizacional alude al nivel de estabilidad, consistencia y alineación de los valores, creencias y conductas comunes en una organización a través del tiempo y en todos los estratos jerárquicos señalado (Sánchez et al., 2006). Según Denison (1990) una cultura organizativa coherente se distingue por la transparencia en las reglas y valores, que son entendidos y aceptados por todos los integrantes de la entidad. Esto facilita una coordinación más eficaz, una toma de decisiones más eficiente y una reacción conjunta frente a los retos. Por su parte, Robbins & Judge (2018) afirman que la consistencia



cultural favorece la eficacia en las operaciones al ofrecer una orientación precisa para la conducta esperada, reduciendo así la incertidumbre y los conflictos. Cameron & Quinn (2011) afirman que una cultura organizacional uniforme no solo fortalece la identidad de la entidad, sino que también simplifica la puesta en marcha de estrategias al sincronizar las acciones de los trabajadores con las metas de la organización. No obstante, Chiavenato (2017) alerta que, a pesar de que la uniformidad es ventajosa, un exceso puede conducir a la rigidez y a la resistencia al cambio, perjudicando la habilidad para innovar y ajustarse al ambiente. En este contexto, es esencial mantener un balance entre constancia y flexibilidad para el éxito duradero de la organización.

2.2.3.3. Responsabilidad

La responsabilidad se entiende como la responsabilidad de cargar con las repercusiones de las acciones, decisiones o conductas propias, tanto en el contexto personal como grupal (Arana et al., 2013). Según Velásquez (2012) la responsabilidad conlleva comportarse con integridad y honrar los compromisos establecidos, respetando las reglas éticas, sociales y jurídicas vigentes. Este principio es esencial en las interacciones humanas y en el entorno de una organización, puesto que fomenta la confianza, la claridad y un desempeño eficaz (Sacco, 2009). Por otro lado, Robbins & Judge (2018) indican que en el entorno de trabajo, la responsabilidad no solo abarca la realización de tareas, sino también la habilidad para tomar responsabilidad por los resultados y reaccionar ante los fallos o incumplimientos. Por su parte, Chiavenato (2017) sostiene que la responsabilidad es un componente crucial en la administración organizacional, pues promueve el desarrollo de una cultura fundamentada en la responsabilidad y en la dedicación a las metas institucionales. Además, Serrano



& Martínez (2020) subrayan que, desde un punto de vista ético, la responsabilidad conlleva prever las repercusiones de las decisiones, teniendo en cuenta el bienestar de los demás y de la comunidad en su conjunto. En este contexto, la responsabilidad es un valor universal que orienta la conducta humana hacia la creación de relaciones equitativas y duraderas en todas las situaciones.

2.2.3.4. Clima organizacional

Según García (2009) el clima organizacional hace referencia a la visión conjunta que los trabajadores tienen del entorno de trabajo, considerando elementos como las interacciones personales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo y las posibilidades de crecimiento profesional. Como Chiavenato (2017) afirma, el ambiente laboral es un elemento esencial en la administración de empresas, dado que impacta directamente en la satisfacción, motivación y desempeño de los trabajadores. Igualmente Robbins & Judge (2018) subrayan que el ambiente laboral se edifica a partir de las vivencias compartidas por los empleados y funciona como un marcador del bienestar emocional en la organización. Por su parte, Bisquerra (2016) indica que un ambiente favorable promueve el compromiso, la productividad y la unidad del equipo, mientras que un ambiente adverso puede provocar tensión, desánimo y una elevada rotación de empleados. Además, López-Cabarcos et al., (2020) enfatizan que el ambiente laboral no solo repercute en los trabajadores, sino también en la percepción externa de la organización, afectando su prestigio y habilidad para captar talento.



CAPÍTULO III

METODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque

a. Cuantitativo

Este método se distingue por ser imparcial, metódico y organizado, lo que posibilita identificar vínculos causales y generalizar los hallazgos a partir de muestras representativas, además, el método cuantitativo emplea herramientas estandarizadas como cuestionarios, encuestas y experimentos para asegurar la validez y fiabilidad de los datos obtenidos (Hernández et al., 2014). Su meta principal es encontrar explicaciones exactas y reproducibles que favorezcan el progreso del saber científico.

3.2. Método aplicado en la investigación

a. Deductivo

El método deductivo es una estrategia de pensamiento lógico que se basa en principios generales, leyes o teorías para obtener conclusiones concretas sobre un caso específico. De acuerdo con Bunge (2000) El enfoque deductivo se basa en la utilización de premisas universales para obtener lógicas estructuradas en la realidad, empleado en las ciencias formales y naturales para formular hipótesis e inferencias válidas, esencial para asegurar la lógica constancia y organización en la estudio de problemas.



3.3. Tipo de la investigación

a. Básico

El propósito de la investigación básica en el método cuantitativo es expandir el saber teórico sin buscar una implementación práctica inmediata. Esta investigación es esencial para establecer fundamentos robustos para estudios aplicados, empleando datos medibles y herramientas estadísticas para corroborar o desmentir hipótesis dentro de un contexto teórico particular (Hernández et al., 2014).

3.4. Nivel de investigación

a. Explicativo

El objetivo del nivel de investigación explicativa es determinar las causas de los fenómenos analizados y entender las conexiones de causa y efecto entre las variables involucradas. De acuerdo con Hernández et al., (2014) el propósito principal de este nivel es responder al "por qué" de los sucesos, investigando los elementos que los producen y cómo interactúan. Mediante este método, se elaboran teorías y modelos que no solo detallan y vinculan, sino que también detallan de manera detallada el fenómeno que se está estudiando. Este nivel es habitual en estudios científicos donde se necesita un análisis exhaustivo para sentar fundamentos teóricos robustos y producir conocimiento predictivo.

3.5. Diseño de investigación

a. No experimental

El diseño no experimental es una investigación que no manipula variables directamente, sino que se observa y analizan fenómenos en su natural contexto, el investigador recolecta datos para describir relaciones o evaluar su incidencia, ideal para estudios descriptivos, correlacionales y causales (Hernández et al.,



2014). Esto permite trabajar con situaciones reales y proporciona una visión más generalizable de los resultados.

3.6. Población y muestra.

3.6.1. Población

La población es la totalidad que se deriva de los hallazgos logrados en un estudio, y puede ser definida por aspectos geográficos, demográficos, temporales u otros elementos, es crucial identificarla adecuadamente para asegurar la validez y pertinencia de los descubrimientos, dado que se elige la muestra que será examinada si no es posible examinar a todos sus miembros (Hernández et al., 2014). Por tanto, la población fueron los 68 docentes del distrito de nivel primario del distrito de Coata, debido a que en la institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced solo se tiene a 6 docentes y por lo cual no es factible realizar adecuadamente la investigación. Los datos de la cantidad de docentes fueron extraídos de la pestaña de ESCALE en la web de MINEDU, datos que se actualizan de forma anual.

Tabla 2

Secciones por periodo según grado, 2020-2023

	2020	2021	2022	2023
Total	6	6	6	6
1º Grado	1	1	1	1
2º Grado	1	1	1	1
3º Grado	1	1	1	1
4º Grado	1	1	1	1
5º Grado	1	1	1	1
6º Grado	1	1	1	1

Nota. Datos estadísticos referentes a la I.E. 70034 Nuestra Señora de la Merced, extraído de la pestaña de ESCALE en la web de MINEDU, datos que se actualizan de forma anual.



3.6.2. Muestra

La muestra es un subgrupo representativo de la población escogida para llevar a cabo una investigación, con el objetivo de recolectar datos y extender los hallazgos al grupo más amplio, es necesario ser suficiente en tamaño y escogida con técnicas adecuadas para representar las particularidades fundamentales de la población, especialmente en estudios con limitaciones de tiempo, recursos o accesibilidad (Hernández et al., 2014). De este modo, la muestra aleatoria simple de probabilidad es un procedimiento de selección donde cada componente de la población posee la misma posibilidad de ser seleccionado. De acuerdo con Hernández et al., (2014) este método de muestreo asegura la aleatoriedad a través de un procedimiento donde los componentes se escogen de manera equitativa, ya sea mediante instrumentos como tablas de números aleatorios, sorteos o programas informáticos. Este procedimiento es frecuentemente empleado en estudios que buscan reducir el sesgo y potenciar la representatividad, garantizando que las conclusiones derivadas de la muestra puedan ser aplicadas de forma fiable a la población de procedencia. La fórmula correspondiente es:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{i^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En la cual:

Considerando ello, se aplicó la siguiente fórmula para obtener los datos concretos para la muestra.

Como se pudo apreciar los datos corresponden a 58 docentes del distrito de Coata.

Valores de la formula	
n	Tamaño muestral
N	Tamaño d ela poblacion
Z	Valor corrspondiente a la distribucion de gauss, $Z_{\alpha=0.05} = 1.96$ y $Z_{\alpha 0.01} = 2.58$
P	Prevalencia esperada del parametro a evaluar, en caso de desconocerse ($p=0.5$)
i	error que se prevé cometer si es del 5% $i=0.5$

$$n = \frac{(1.96)^2 68 * 0.5 * 0.5}{0.5.^2 (68 - 1) + 1.96^2 + 0.5 * 0.5} = 58$$

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnica de investigación

La técnica a aplicar fue la encuesta, es una técnica de recolección de datos utilizando preguntas estandarizadas para obtener información específica sobre un grupo de personas. Esta técnica es clave en investigaciones cuantitativas, permitiendo el análisis estadístico y la generalización de resultados, y puede ser realizada presencial, telefónica, en línea o autoadministrada (Hernández et al., 2014).

3.7.2. Instrumento de investigación

Con lo que respecta al instrumento, fue el cuestionario, ya que es una herramienta empleada en la investigación cuantitativa para recopilar datos concretos acerca del interés de una investigación. Define respuestas normalizadas, lo que simplifica la organización y el análisis de los datos (Hernández et al., 2014). Se utiliza de manera escrita, digital o verbal, y su diseño es vital para la validez y fiabilidad de los datos.



3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validez

La validación fue mediante juicio por expertos, la verificación a través del criterio de especialistas es un procedimiento de evaluación para determinar la validez de un instrumento de medida,

3.8.2. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento recae en el coeficiente de alfa de Cronbach, según Cronbach (1951) es un medio de la comprensión interna de un instrumento de medición, utilizado para evaluar la fiabilidad de un conjunto de ítems. Calculado mediante correlación entre test items, es ampliamente usado en investigaciones cuantitativas, y un coeficiente alfa superior a 0.7 es adecuado. (Ver anexo 3).

3.9. Diseño de las estrategias para la prueba de hipótesis

En la presente investigación para la contratación de hipótesis se determino a partir de la prueba de normalidad, de ahí, se ha considerado que los datos tienen una distribución normal, por tanto, se considero el coeficiente de correlación de Pearson.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 3

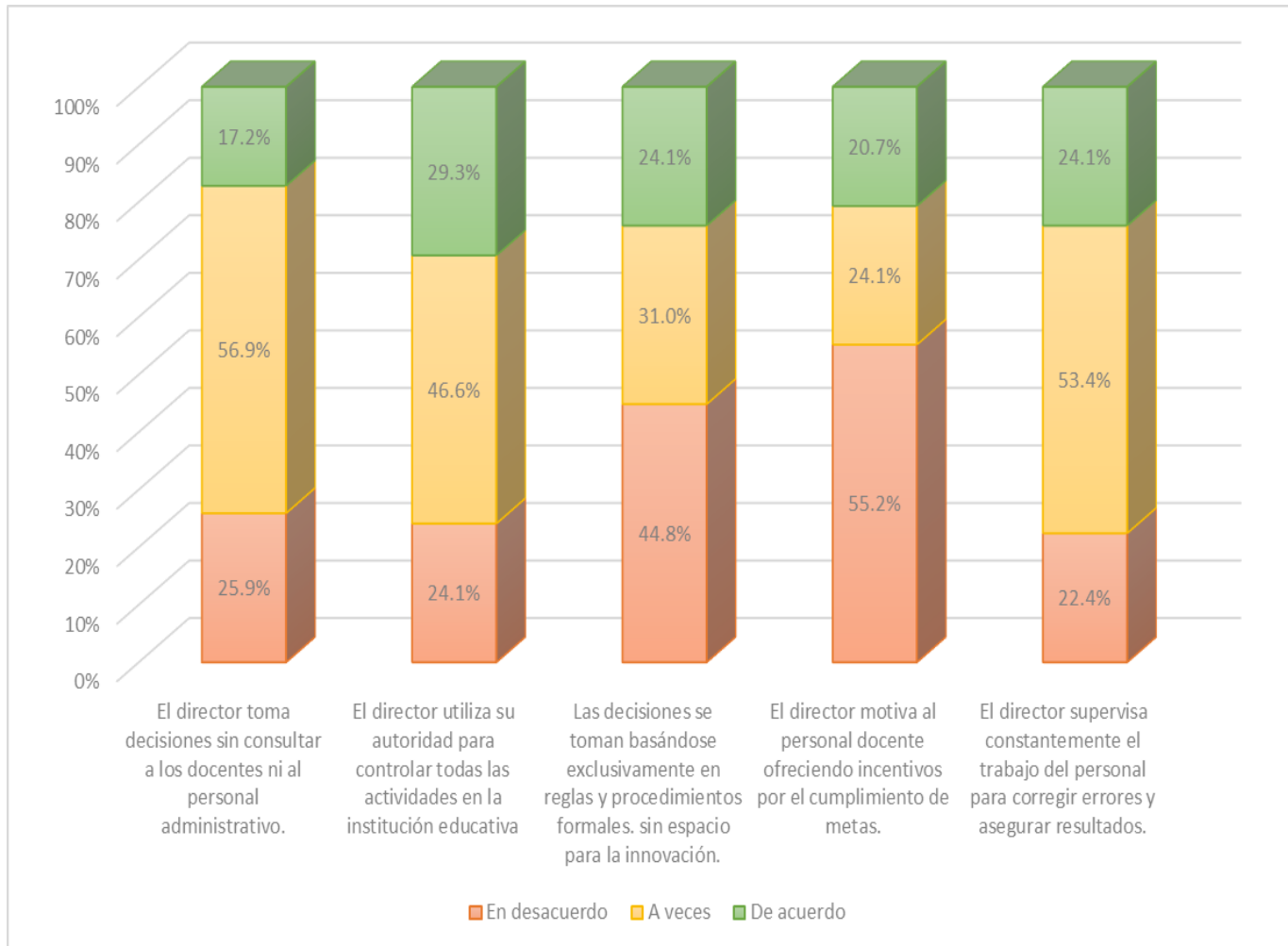
Estilos de liderazgo en el director de la institución

	En desacuerdo		A veces		De acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
El director toma decisiones sin consultar a los docentes ni al personal administrativo.	15	25,9%	33	56,9%	10	17,2%	58	100,0%
El director utiliza su autoridad para controlar todas las actividades en la institución educativa	14	24,1%	27	46,6%	17	29,3%	58	100,0%
Las decisiones se toman basándose exclusivamente en reglas y procedimientos formales, sin espacio para la innovación.	26	44,8%	18	31,0%	14	24,1%	58	100,0%
El director motiva al personal docente ofreciendo incentivos por el cumplimiento de metas.	32	55,2%	14	24,1%	12	20,7%	58	100,0%
El director supervisa constantemente el trabajo del personal para corregir errores y asegurar resultados.	13	22,4%	31	53,4%	14	24,1%	58	100,0%

Nota. desarrollado a partir del instrumento de investigación.

Figura 1

Estilos de liderazgo en el director de la institución



Nota. Elaborado a partir de los datos de la tabla 3.



Interpretación: Un 56,9% señala que a veces el director toma decisiones sin consultar a los docentes ni al personal administrativo, mientras que un 46,6% percibe que el director utiliza su autoridad para controlar todas las actividades de la institución. Asimismo, un 53,4% indica que el director supervisa constantemente el trabajo del personal para corregir errores y asegurar resultados. En cuanto a la innovación, el 44,8% está en desacuerdo con que las decisiones se basan exclusivamente en reglas y procedimientos formales. Por otro lado, un 55,2% está en desacuerdo con que el director motiva al personal ofreciendo incentivos por el cumplimiento de metas.

Análisis: el estilo de liderazgo del director presenta características de un enfoque autoritario y controlado, con una limitada participación del personal en la toma de decisiones. La supervisión constante puede interpretarse como un intento de garantizar el cumplimiento de estándares, pero también podría ser percibida como falta de confianza en las capacidades del equipo. La ausencia de un enfoque claro hacia la innovación, según el desacuerdo expresado por el 44,8% de los encuestados, implica que el liderazgo podría estar basado en estructuras rígidas y poca flexibilidad, lo que podría limitar el potencial creativo del personal. El liderazgo directivo desempeña un rol crucial en la construcción de una cultura organizativa efectiva. Un estilo que prioriza el control jerárquico sobre la participación inclusiva puede generar un entorno de trabajo poco colaborativo. Además, la falta de incentivos por el cumplimiento de metas, evidenciada por el 55,2% que está en desacuerdo, refleja una posible carencia de estrategias motivacionales que impulsen el desempeño del equipo.



Tabla 4

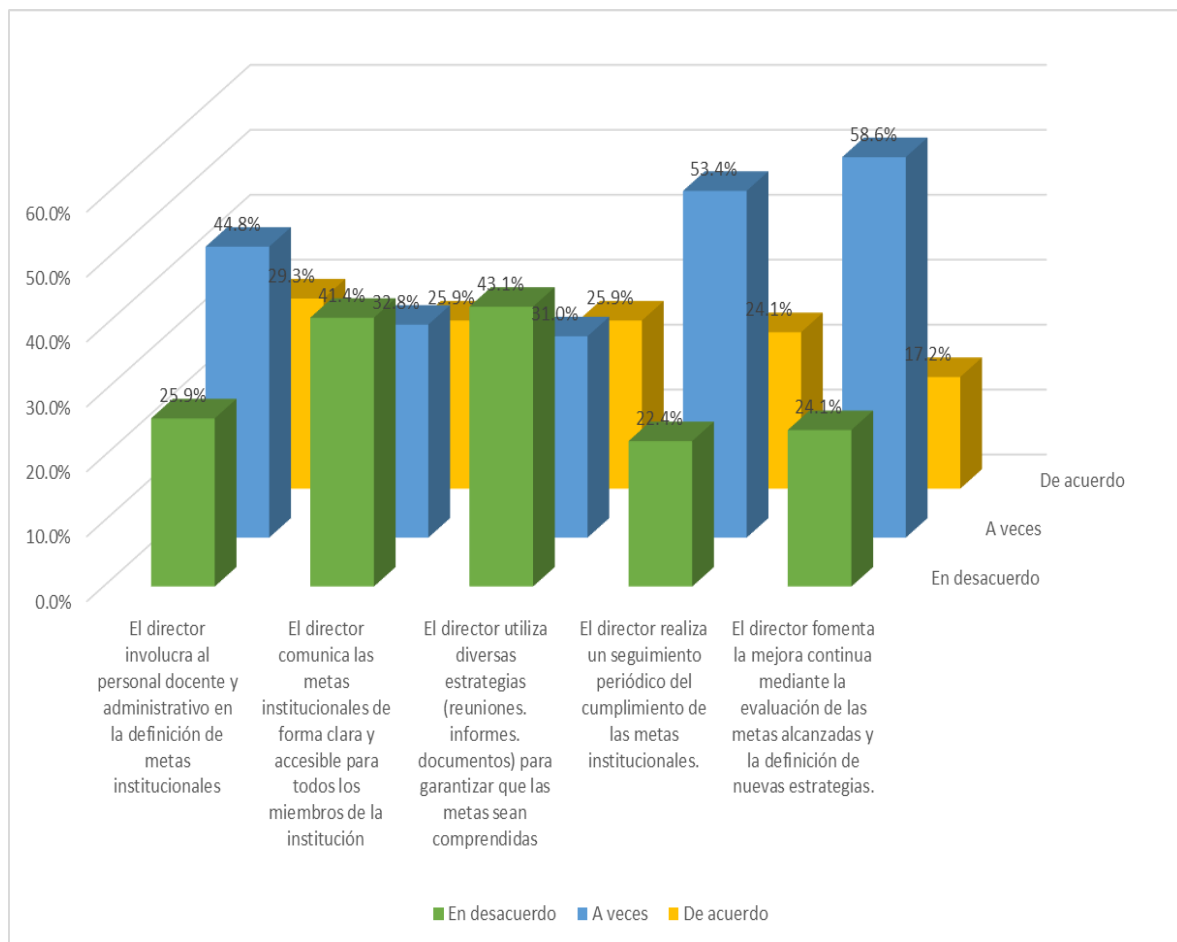
Desarrollo de establecimientos de metas por la autoridad de la institución

	En desacuerdo		A veces		De acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
El director involucra al personal docente y administrativo en la definición de metas institucionales	15	25,9%	26	44,8%	17	29,3%	58	100,0%
El director comunica las metas institucionales de forma clara y accesible para todos los miembros de la institución	24	41,4%	19	32,8%	15	25,9%	58	100,0%
El director utiliza diversas estrategias (reuniones, informes, documentos) para garantizar que las metas sean comprendidas	25	43,1%	18	31,0%	15	25,9%	58	100,0%
El director realiza un seguimiento periódico del cumplimiento de las metas institucionales.	13	22,4%	31	53,4%	14	24,1%	58	100,0%
El director fomenta la mejora continua mediante la evaluación de las metas alcanzadas y la definición de nuevas estrategias.	14	24,1%	34	58,6%	10	17,2%	58	100,0%

Nota. desarrollado a partir del instrumento de investigación.

Figura 2

Desarrollo de establecimientos de metas por la autoridad de la institución



Nota. Elaborado a partir de los datos de la tabla 4.

Interpretación: Un 44,8% indica que a veces el director involucra al personal docente y administrativo en la definición de metas. Además, un 53,4% señala que el director realiza un seguimiento periódico del cumplimiento de estas metas, y un 58,6% considera que el director fomenta la mejora continua mediante la evaluación y ajuste de estrategias. Sin embargo, en desacuerdo, un 41,4% cree que el director no comunica las metas de forma clara y accesible, y un 43,1% opina que no utiliza diversas estrategias para garantizar que las metas sean comprendidas por todos.



Análisis: una gestión de metas que, aunque orientada hacia la mejora continua y el seguimiento, carece de una comunicación efectiva y estrategias inclusivas. La participación parcial del personal docente y administrativo en la definición de metas (44,8%) puede ser interpretada como un desafío para crear un sentido de compromiso colectivo. La evaluación periódica y redefinición de estrategias, percibida positivamente por el 58,6%, es un aspecto valioso que denota un esfuerzo por mantener la relevancia y efectividad de las metas, aunque la falta de claridad en la comunicación puede limitar el impacto de estas acciones.

El desarrollo de metas institucionales efectivas requiere un liderazgo que combine claridad, inclusión y comunicación estratégica. La falta de accesibilidad en la comunicación de las metas, mencionada por el 41,4% de los encuestados, sugiere una desconexión entre las decisiones de la autoridad y su implementación en los niveles operativos. Por otro lado, el enfoque en la mejora continua y el seguimiento refleja una visión de liderazgo orientada hacia resultados, pero para maximizar su impacto, es necesario fomentar un entorno participativo y colaborativo. El uso de herramientas como reuniones más dinámicas y formatos de comunicación más claros fortalece la comprensión y alineación del personal con los objetivos institucionales, contribuyendo a una cultura organizativa más sólida y comprometida.

Tabla 5

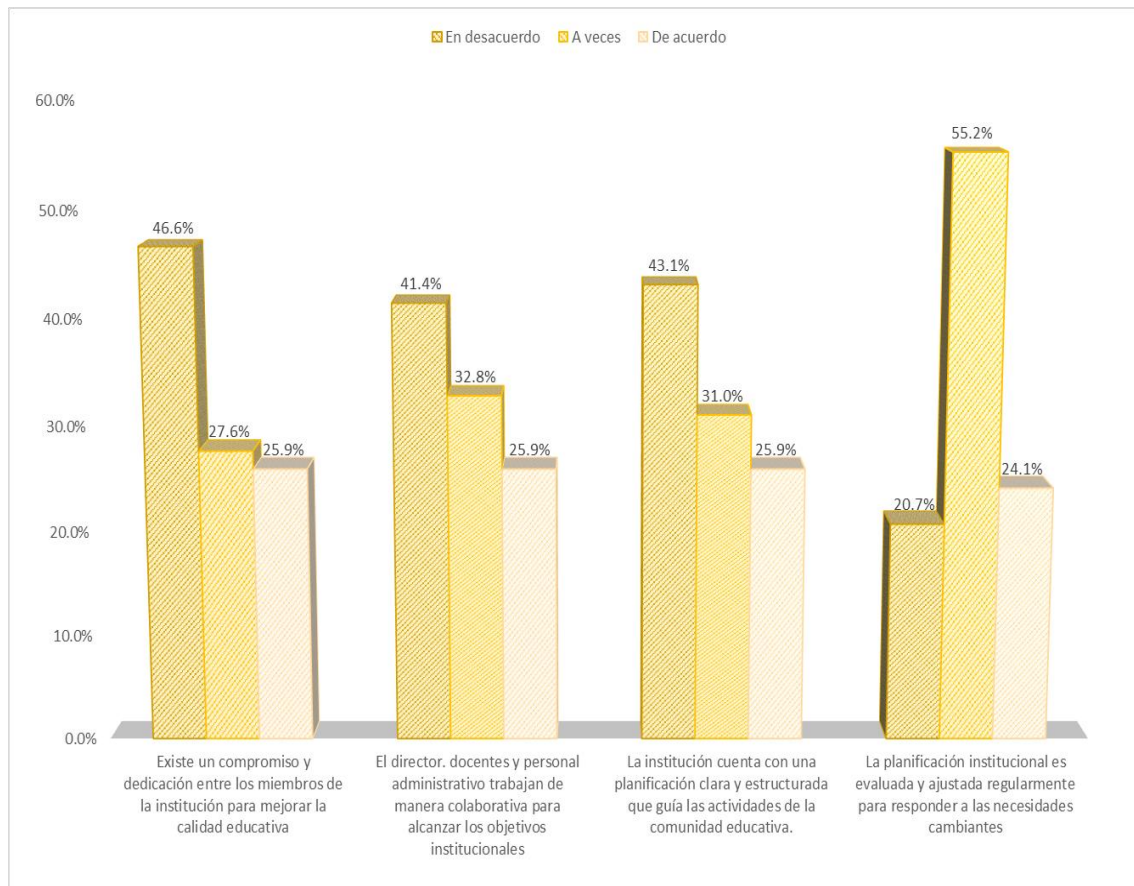
Implicancia en la cultural organizativa en la institución

	En desacuerdo A veces				De acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Existe compromiso y dedicación entre los miembros de la institución para mejorar la calidad educativa	un27	46,6%	16	27,6%	15	25,9%	58	100,0%
El director, docentes y personal administrativo trabajan de manera colaborativa para alcanzar los objetivos institucionales	24	41,4%	19	32,8%	15	25,9%	58	100,0%
La institución cuenta con una planificación clara y estructurada que guía las actividades de la comunidad educativa.	25	43,1%	18	31,0%	15	25,9%	58	100,0%
La planificación institucional es evaluada y ajustada regularmente para responder a las necesidades cambiantes	12	20,7%	32	55,2%	14	24,1%	58	100,0%

Nota. desarrollado a partir del instrumento de investigación.

Figura 3

Implicancia en la cultural organizativa en la institución



Nota. Elaborado a partir de los datos de la tabla 5.

Interpretación: Un 46,6% de los encuestados está en desacuerdo con que existe un compromiso y dedicación general entre los miembros de la institución para mejorar la calidad educativa. Asimismo, un 41,4% discrepa con que el director, docentes y personal administrativo trabajen de manera colaborativa para alcanzar los objetivos institucionales. En cuanto a la planificación, un 43,1% no considera que exista una guía clara y estructurada para las actividades de la comunidad educativa. Sin embargo, el 55,2% señala que "a veces" la planificación institucional es evaluada y ajustada regularmente para responder a las necesidades cambiantes.



Análisis: la cultura organizativa de la institución enfrenta desafíos significativos, especialmente en la colaboración y el compromiso colectivo. El desacuerdo expresado por casi la mitad de los encuestados sobre la existencia de compromiso y trabajo colaborativo sugiere una fragmentación en los esfuerzos organizativos. La falta de una planificación clara y estructurada, mencionada por el 43,1%, puede estar contribuyendo a una percepción de desorganización, dificultando el alineamiento de los miembros con los objetivos institucionales. Sin embargo, el ajuste periódico de la planificación (55,2%) refleja un esfuerzo por adaptarse a las necesidades cambiantes, aunque este proceso no parece ser completamente efectivo.

El liderazgo directivo en la construcción de una cultura organizativa depende en gran medida de su capacidad para fomentar el compromiso, la colaboración y una planificación estratégica coherente. El desacuerdo sobre el compromiso y la colaboración sugiere que las estrategias actuales del liderazgo no están logrando integrar a todos los miembros de la institución en un esfuerzo conjunto. Para fortalecer la cultura organizativa, el liderazgo debe priorizar la comunicación efectiva, la participación activa de todo el personal en los procesos de planificación y evaluación, y la promoción de valores compartidos que refuercen la dedicación a la calidad educativa.



Tabla 6

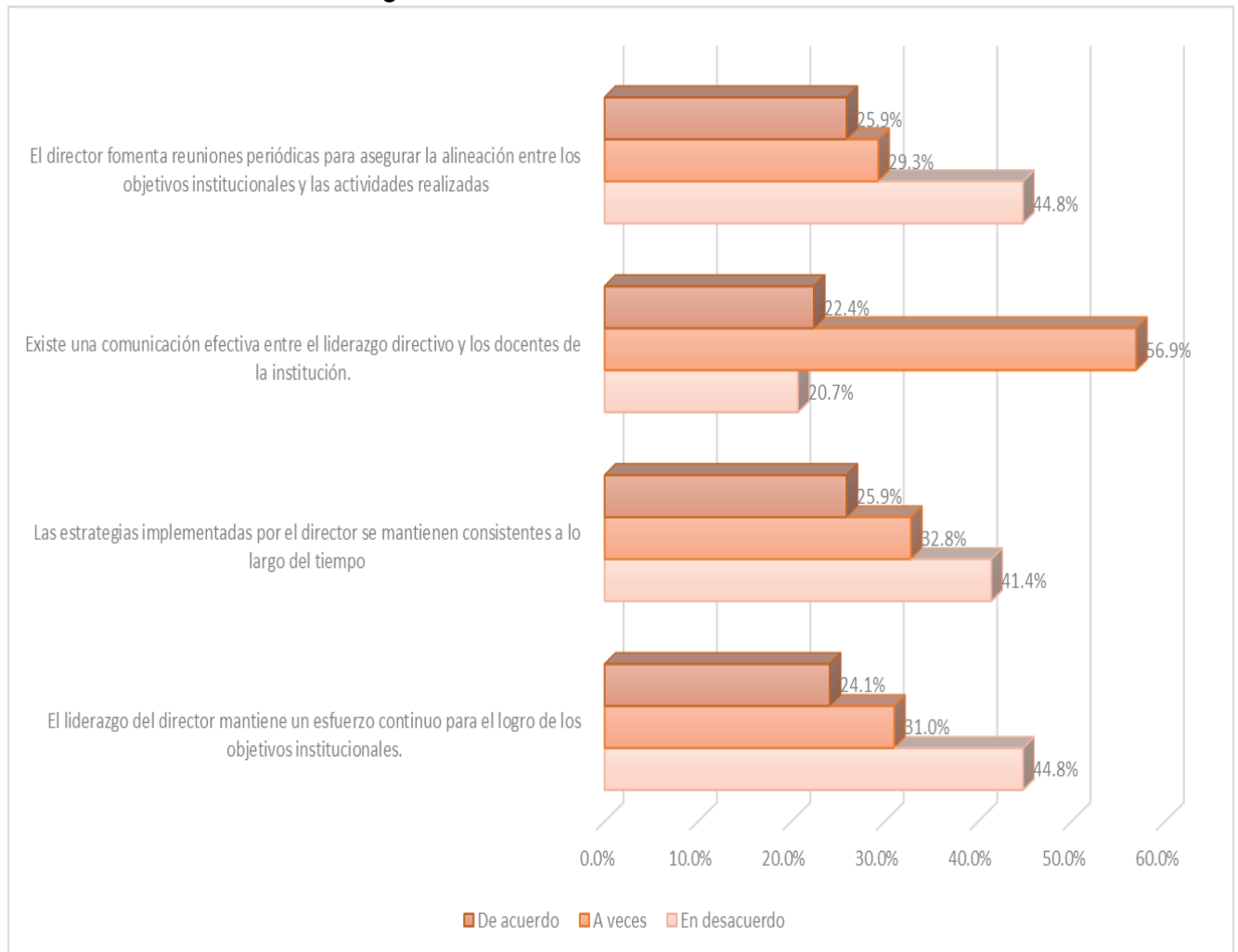
Consistencia de la cultura organizativa en la institución

	En desacuerdo		A veces		De acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
El liderazgo del director mantiene un esfuerzo continuo para el logro de los objetivos institucionales.	26	44,8%	18	31,0%	14	24,1%	58	100,0%
Las estrategias implementadas por el director se mantienen consistentes a lo largo del tiempo	24	41,4%	19	32,8%	15	25,9%	58	100,0%
Existe una comunicación efectiva entre el liderazgo directivo y los docentes de la institución.	12	20,7%	33	56,9%	13	22,4%	58	100,0%
El director fomenta reuniones periódicas para asegurar la alineación entre los objetivos institucionales y las actividades realizadas	26	44,8%	17	29,3%	15	25,9%	58	100,0%

Nota. desarrollado a partir del instrumento de investigación.

Figura 4

Consistencia de la cultura organizativa en la institución



Nota. Elaborado a partir de los datos de la tabla 6.

Interpretación: Un 44,8% de los encuestados está en desacuerdo con que el liderazgo del director mantiene un esfuerzo continuo para alcanzar los objetivos institucionales, y un 41,4% discrepa con que las estrategias implementadas sean consistentes a lo largo del tiempo. Además, un 44,8% está en desacuerdo con que el director fomente reuniones periódicas para alinear los objetivos institucionales con las actividades realizadas. Por otro lado, el 56,9% señala que "a veces" existe una comunicación efectiva entre el liderazgo directivo y los docentes.



Análisis: la falta de continuidad y consistencia en el liderazgo directivo. La ausencia de esfuerzos continuos y estrategias sostenibles, como lo reflejan los altos niveles de desacuerdo, puede estar obstaculizando el fortalecimiento de una cultura organizativa coherente. Asimismo, la falta de reuniones periódicas para asegurar la alineación de objetivos indica una carencia de mecanismos formales de coordinación y evaluación. Aunque la comunicación efectiva entre el liderazgo y los docentes ocurre ocasionalmente, su naturaleza inconsistente puede limitar la consolidación de una visión compartida y el trabajo colaborativo. La consistencia en la cultura organizativa depende de un liderazgo directivo que priorice la continuidad en la implementación de estrategias y la comunicación regular con todos los miembros de la institución. La falta de reuniones periódicas y estrategias sostenidas detectadas en los datos sugiere la necesidad de un enfoque más estructurado para la planificación y monitoreo. Por otra parte, fomentar una comunicación efectiva de manera constante, más allá del "a veces" indicado por el 56,9%, es fundamental para construir confianza, promover el alineamiento organizativo y facilitar la toma de decisiones colectiva.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Para el análisis y contrastación de la prueba de hipótesis se determino mediante la prueba de normalidad, acorde al tamaño de la muestra que comprende mayor a 50 sujetos, se opta por la prueba de Kolmogorov-Smirnov, en el que nos indica si los datos tienen una distribución normal o no, para ello se considera la siguiente hipótesis:

H₀: los datos tienen una distribución normal

H_a: los datos no tienen una distribución normal

Tabla 7

Prueba de normalidad para determinar el estadístico

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,106	58	,164
Cultura organizativa	,130	58	,143

a. Corrección de significación de Liderazgo

Si $p < 0,05$ rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Si $p > 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_a

Como se observa en la tabla 7, el resultado de $p = 0 < 0,05$ entonces rechazamos la H_a y aceptamos la H_0 , es decir, los datos tienen una distribución normal, por tanto, aplicaremos estadística no paramétrica.

4.2.2. Hipótesis general

Para la prueba de hipótesis al tener una distribución de datos se consideró el coeficiente de correlación de Pearson.

H_0 : El liderazgo directivo no influye de forma directa en la construcción de una cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.

H_a : El liderazgo directivo influye de forma directa en la construcción de una cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.

Tabla 8*Correlación de la variable liderazgo directivo y cultural organizacional**Correlaciones*

		Liderazgo directivo	Cultura organizativa
Liderazgo directivo	Correlación	de 1	,707**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Cultura organizativa	Correlación	de ,707**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

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

Para el análisis de resultados de la tabla 8, se desarrolló mediante el estadístico SPSS v.27 y correlación de Pearson, donde se considera el nivel de significancia al 5% (0.05) y el nivel de confianza al 95%, de ahí, se obtuvo un valor de coeficiente de Pearson de 0.707 siendo un nivel de relación alto, y la significancia $p=0.000 < 0.05$, por tanto, se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Donde se concluye que el liderazgo directivo tiene relación respecto a la construcción de la cultura organizativa.

Tabla 9

Regresión lineal de la variable liderazgo directivo

Resumen del modelo

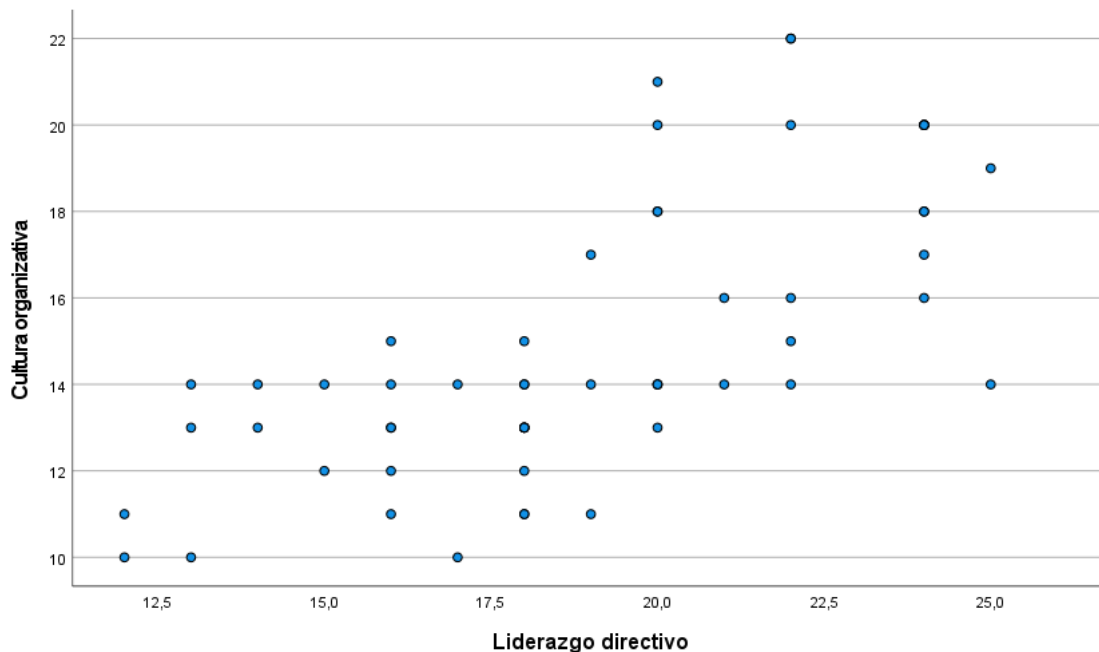
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,707 ^a	,499	,490	2,332

a. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo

Conforme a la tabla 9, se observa que el coeficiente de determinación $r^2 = 0.499$, donde en un 49.9% la variable independiente de liderazgo directivo influye sobre la variable dependiente de cultura organizativa en la institución.

Figura 5

Dispersión de datos de la variable liderazgo directivo y cultural organizacional



4.2.3. Hipótesis específica 1

Para la prueba de hipótesis se formulo: existe un nivel medio del liderazgo directivo en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.

Tabla 10

Nivel de liderazgo directivo en la institución

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido acumulado	
Válido	Bajo	9	15,5	15,5	15,5
	Medio	32	55,2	55,2	70,7
	Alto	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. desarrollado a partir del procesamiento de datos de la variable independiente.

Se observa que la hipótesis: existe un nivel medio del liderazgo directivo en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023. El 55,2% de los encuestados consideraron que el liderazgo directivo se encuentra en un nivel medio, lo que sugiere que la mayoría percibe que el liderazgo está en un punto intermedio en cuanto a eficacia y características directivas. Este dato respalda la hipótesis de que el liderazgo es predominantemente de nivel medio en la institución.

4.2.4. Hipótesis específica 2

Para la prueba de hipótesis se formuló: existe un nivel medio de cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.

Tabla 11*Nivel de cultural organizacional en la institución*

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido acumulado	
Válido	1	11	19,0	19,0	19,0
	2	30	51,7	51,7	70,7
	3	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota. desarrollado a partir del procesamiento de datos de la variable dependiente.

Se observa en la hipótesis: existe un nivel medio de cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023. El 51,7% de los encuestados calificaron la cultura organizativa con un puntaje de 2, lo que sugiere que más de la mitad de la comunidad educativa percibe la cultura organizacional en un nivel intermedio, ni excesivamente débil ni demasiado fuerte. Este resultado apoya la idea de que la cultura organizacional es, en términos generales, de nivel medio en la institución.

4.3. Discusión de resultados

En los resultados se observa que en la correlación de Pearson de 0,707, lo que indica una relación positiva moderada entre ambas variables, con un valor de significancia de 0,000, lo que confirma que la relación es estadísticamente significativa al nivel del 0,01. En el estudio de Riquelme et al. (2020), quienes en su modelo integral resaltan la importancia del liderazgo transformacional y transaccional en la cultura organizacional, indicando que los estilos de liderazgo afectan de manera importante las relaciones y los procesos dentro de una



institución. Sin embargo, mientras que los resultados de Riquelme et al. señala una relación potencial y teórica no siempre observada, el estudio actual ofrece una correlación más clara y medible entre liderazgo y cultura organizacional. Para Huaranga et al. (2018), que reporta una correlación fuerte ($\rho = 0,856$) y significativa entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la Universidad Peruana Los Andes, los nuevos resultados también evidencian una correlación significativa, aunque de menor magnitud. Esto indica que el liderazgo directivo influye de manera positiva en la cultura organizacional, pero con una relación ligeramente más moderada en el contexto de la Institución Educativa 70034. Además, en el estudio de Huaranga et al., el liderazgo fue evaluado positivamente por los docentes, lo que podría indicar una percepción favorable hacia la gestión educativa en su institución. En contraste, el estudio actual no se centra en la percepción de los actores, sino que presenta datos objetivos de la relación entre las variables. Estos hallazgos subrayan la importancia de un liderazgo efectivo para fomentar una cultura organizacional favorable, lo que contribuye al logro de los objetivos educativos dentro de las instituciones.

Los resultados distribuidos entre tres categorías: bajo (15,5%), medio (55,2%) y alto (29,3%). La mayor proporción de respuestas se encuentra en la categoría medio, lo que sugiere que la mayoría de los directivos son percibidos como líderes con un nivel de eficacia intermedio. En el estudio de Pautt (2011), quien enfatiza la importancia de la manera en que los líderes conducen a sus equipos y cómo su estilo de liderazgo influye en el desarrollo y comportamiento de los miembros del equipo. De acuerdo con Pautt, no es tanto lo que los líderes hacen, sino cómo lo hacen, lo que tiene un impacto significativo en los resultados organizacionales. Así, los datos del estudio reflejan que el liderazgo en la



institución, aunque no se clasifica como completamente alto, tiene una influencia notable en el ambiente organizacional, dado que la mayoría de los líderes se perciben como competentes, pero aún hay espacio para mejorar en los aspectos de motivación y conducción del equipo.

Los resultados distribuidos entre tres categorías: bajo (19%) medio (51,7%) y alto (29,3%). La categoría 2, que refleja una cultura organizativa intermedia, muestra la mayor concentración de respuestas, lo que sugiere que, en general, la cultura organizativa de la institución es percibida como moderada. Esta distribución es consistente con la idea de que una cultura organizativa puede no estar completamente desarrollada en su totalidad, pero muestra una tendencia hacia un nivel de cultura positivo, lo cual es importante para el desarrollo organizacional y la integración de valores y objetivos comunes. Este hallazgo también resalta la necesidad de mejorar ciertos aspectos de la cultura institucional para avanzar hacia una mayor cohesión y eficacia organizativa.

En el estudio de Astete (2018), se puede identificar una similitud en cuanto a la importancia de las interacciones entre liderazgo y cultura organizacional. Los estilos de liderazgo tienen un impacto significativo en la cultura organizacional de las instituciones educativas. Sin embargo, en el presente estudio, la cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 muestra una mayor concentración en un nivel intermedio, lo que podría sugerir que el liderazgo directivo no está completamente alineado con una cultura organizacional de alta cohesión. Aunque no se abordó específicamente el tipo de liderazgo en este estudio, los resultados reflejan la necesidad de un liderazgo más efectivo que pueda fortalecer la cultura organizativa y fomentar un ambiente más cohesionado, tal como lo indicó Astete en su análisis.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se logró determinar la influencia en un 49.9% el liderazgo directivo en la construcción de desarrollo de la cultura organizativa, asimismo mediante el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0.707 y la significancia es $p=0.000 < 0.05$. Donde, el liderazgo tiene a generar favorablemente hacia al logro de los objetivos educativos dentro de las instituciones.

SEGUNDA: Se logró determinar que el nivel de liderazgo directivo es medio, donde obedece a que la autoridad de la institución no desarrolla motivación hacia el personal docente, asimismo, la toma de decisión no se basa acorde a los procedimientos, también de forma regular se desarrolla la supervisión. Por otro lado, no se establece una buena comunicación tampoco se hizo uso de estrategias para cumplir con la meta de la institución.

TERCERA: Se logró determinar que el nivel de cultura organizacional es medio, esto se debe a que la autoridad no muestra un compromiso y dedicación para mejorar la calidad educativa, también la planificación institucional se desarrolla de forma moderada, además, la comunicación para realizar actividades acordes a los objetivos de la institución entre el director y los docentes de forma regular.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A los estudiantes de pregrado y posgrado en área educativa, en la investigación surgieron nuevas cuestiones, de ahí se sugiere realizar estudios comparativos entre instituciones de ámbito rural y urbano sobre el liderazgo directivo en la era de la tecnología.

SEGUNDA: A los directores de las instituciones, la comunicación entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia debe ser fluida y bidireccional. Los directivos deben crear canales de comunicación eficaces, como reuniones periódicas, correos electrónicos y plataformas digitales, que permitan compartir información relevante sobre el desarrollo institucional, los objetivos y los avances.

TERCERA: A los directores de las instituciones, deben demostrar un compromiso visible y constante con la mejora de la calidad educativa. Esto puede incluir involucrarse de manera activa en los procesos educativos, participar en actividades de capacitación continua, y ser un ejemplo de dedicación y profesionalismo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonzo, L., León, K., & Avendaño, C. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(28). <https://revistahorizontes.org>
- Arana, M., Acosta, C., Ibarra, V., & Huérfano, J. (2013). La formación de valores de responsabilidad y trabajo cooperativo en equipo, en el proceso de investigación para el trabajo de grado. *Revista Científica General José María Córdova*, 11(12). <https://www.redalyc.org/pdf/4762/476248925007.pdf>
- Astete, E. (2018). Estilos de liderazgo directivo y la cultura organizacional en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa Mariscal Cáceres del distrito de Ciudad Nueva—Tacna—2018. En *Repositorio Institucional—UCV*.
- Bisquerra, R. (2016). *Psicología positiva y bienestar emocional*. Editorial Síntesis.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Buenaño, W., & Villegas, V. (2023). Liderazgo directivo para las transformaciones contemporáneas en las Instituciones Educativas Secundarias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6369
- Bunge, M. (2000). *La ciencia. Su método y su filosofía*. Siglo XXI Editores.



- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). *Diagnóstico y cambio de cultura organizacional: Basado en el marco de valores en competencia* (3.^a edición). Jossey-Bass.
- Chiavenato, I. (2003). *Gestión de personas: Cómo transformar gerentes en gerentes de personas*. Pearson.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración* (9.^a edición). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. A. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera edición).
https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano
- Cronbach, L. (1951). Coeficiente alfa y estructura interna de las pruebas. *Psychometrika*, 16(3).
- Denison, D. (1990). *Cultura corporativa y eficacia organizacional*. Wiley-Blackwell.
- Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. (2000). *Estudios Gerenciales*, 75. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21207502.pdf>
- Gamarra, J. (2024). Liderazgo directivo en la educación: Una revisión literaria. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1897-1912.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42.
- Gavilan, M. (2020). *Liderazgo directivo y cultura organizacional en una institución educativa secundaria de Ica, 2021 TESIS*.
- Goleman, D. (2000). *Liderazgo que obtiene resultados*. Revisión de negocios de Harvard.



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición).
<https://www.uncuyo.edu.ar/ices/upload/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Huaman, J., & Nunura, J. (2022). *Consecuencias de la cultura organizacional en colaboradores: Una revisión sistemática* [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104483/Huaman_BJY-Nunura_LJS%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huaranga, H., Angoma, M., & Picoy, J. (2018). Liderazgo directivo y cultura organizacional en la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 08(01), 105-110.
<https://doi.org/10.18259/acs.2018012>
- Jimenez-Lopez, A., Gómez, D., Rendón, J., & Peláez, S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS. Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1), 81-98.
- Justiniano, R., & Cancino, D. (2024). La motivación en el aprendizaje durante la última década. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(32). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.730>
- Llatas, L. (2016). *Liderazgo directivo y cultura organizacional en la institución educativa N° 10283 del Caserio el Lirio, Cutervo 2016*.
- Locke, E., & Latham, G. (2002). Construir una teoría prácticamente útil sobre el establecimiento de objetivos y la motivación de tareas. *Psicólogo estadounidense*, 57(9), 705-717.



- López-Cabarcos, M., Piñeiro-Chousa, J., & Romero-Castro, N. (2020). Clima organizacional y compromiso en el entorno laboral. *Revista Española de Psicología Aplicada*, 27(1), 45-56.
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46.
<https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/64664303002.pdf>
- Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*, 16(75).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002
- Muñoz, M. (2019). *Liderazgo directivo y cultura organizacional de los servidores públicos de la U.E. "Eloy Alfaro" Distrito 09D21, Provincia del Guayas, 2018.*
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Northouse, P. (2021). *Liderazgo: Teoría y práctica* (Novena edición). Publicaciones SAGE.
- Pautt, G. (2011). Liderança e gestao: Duos conceitos com resultados diferentes. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 19(1), 213-228.
- Pedraja, L., Marchioni, I., Espinoza, C., & Muñoz, C. (2020). Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher



education: Conceptual analysis. *Formacion Universitaria*, 13(5), 3-14.

<https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>

Portilla, S., Diaz, R., Romani, U., & Rivera, J. (2023). *Una revision sistematica acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares*. 28(versión 1).

Ramos, A. (2021). *Tipos de liderazgo y su función dentro de las organizaciones*. <https://amieedu.org/actascimie21/wp-content/uploads/2022/01/Ana-Luz-Ramos-Soto.pdf>

Reyes, J., & Moros, H. (2019). La cultura organizacional: Principales desafíos teóricos y metódicos para su estudio. *La Habana*, 7, 201-217.

Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formacion Universitaria*, 13(1), 135-144. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>

Rivera, R. (2020). Estilos de liderazgo directivo y cultura organizacional docente en una Institución Educativa de Yanacancha, Cerro de Pasco, 2022 TESIS. En *Psikologi Perkembangan* (Número October 2013).

Riveras, J. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*.

Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Comportamiento organizacional* (17.^a edición). Pearson.

Sacco, F. (2009). Responsabilidad, responsabilidad social y Responsabilidad social universitaria, Perspectivas de tres conceptos. *Visión Gerencial*, 2. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545881015.pdf>



- Salvador, E., & Sanchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Journal of High Andean Research*, 20(1), 115-124.
- Sánchez, J., Tejero, B., Yurrebaso, A., & Lanero, A. (2006). Cultura organizacional: Desentrañando vericuetos. *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*, 1(3).
<https://www.redalyc.org/pdf/623/62310304.pdf>
- Sánchez, S., Trillo, M., Mora, C., & Ayuso, M. (2006). La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(2).
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/101846.pdf>
- Serrano, J., & Martínez, J. (2020). *Ética y responsabilidad en la gestión empresarial*. Editorial Universitaria.
- Velásquez, M. (2012). *Ética en los negocios: Conceptos y casos* (7.^a edición). Pearson.
- Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20).
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>



ANEXOS



Anexo 1 Matriz de consistencia

TITULO: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cómo el liderazgo directivo influye en la construcción de una cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023?	Determinar la influencia del liderazgo directivo en la construcción de una cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023	El liderazgo directivo influye de forma directa en la construcción de una cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023	VI: Liderazgo directivo D1: Estilos de liderazgo D2: Establecimiento de metas VD: Cultura organizativa D1: Implicación D2: Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: cuantitativo • Método: deductivo • Nivel: explicativo • Diseño: no experimental • Tipo: básica • Población: docentes • Muestra: 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica Encuesta • Instrumento: Cuestionario
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO			
¿Cuál es el nivel del liderazgo directivo en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023?	Determinar el nivel del liderazgo directivo en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.	Existe un nivel medio del liderazgo directivo en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.			



<p>¿Cuál es el nivel de cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023?</p>	<p>Determinar el nivel de la cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.</p>	<p>Existe un nivel medio de cultura organizativa en la Institución Educativa 70034 Nuestra Señora de la Merced en el distrito de Coata durante el año 2023.</p>			
---	--	---	--	--	--



Anexo 2 Instrumento de investigación



Universidad Andina
Néstor Cáceres Velásquez

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Estimado Señor(a) docente, agradecemos su valiosa participación en este cuestionario, el cual forma parte de una investigación cuyo título es: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023

El cuestionario es anónimo, además, se le agradece por su participación.

1	2	3
En desacuerdo	A veces	De acuerdo

Nº	VI: liderazgo directivo	1	2	3
	D1: tipo de liderazgo			
1	El director toma decisiones sin consultar a los docentes ni al personal administrativo.			
2	El director utiliza su autoridad para controlar todas las actividades en la institución educativa			
3	Las decisiones se toman basándose exclusivamente en reglas y procedimientos formales, sin espacio para la innovación.			
4	El director motiva al personal docente ofreciendo incentivos por el cumplimiento de metas.			
5	El director supervisa constantemente el trabajo del personal para corregir errores y asegurar resultados.			
	D2: Establecimiento de metas			
6	El director involucra al personal docente y administrativo en la definición de metas institucionales.			
7	El director comunica las metas institucionales de forma clara y accesible para todos los miembros de la institución			
8	El director utiliza diversas estrategias (reuniones, informes, documentos) para garantizar que las metas sean comprendidas			
9	El director realiza un seguimiento periódico del cumplimiento de las metas institucionales.			
10	El director fomenta la mejora continua mediante la evaluación de las metas alcanzadas y la definición de nuevas estrategias.			

Nº	VI: cultura organizativa	1	2	3
	D1: implicancia			



1	Existe un compromiso y dedicación entre los miembros de la institución para mejorar la calidad educativa			
2	El director, docentes y personal administrativo trabajan de manera colaborativa para alcanzar los objetivos institucionales			
3	La institución cuenta con una planificación clara y estructurada que guía las actividades de la comunidad educativa.			
4	La planificación institucional es evaluada y ajustada regularmente para responder a las necesidades cambiantes			
	D2: consistencia			
5	El liderazgo del director mantiene un esfuerzo continuo para el logro de los objetivos institucionales.			
6	Las estrategias implementadas por el director se mantienen consistentes a lo largo del tiempo			
7	Existe una comunicación efectiva entre el liderazgo directivo y los docentes de la institución.			
8	El director fomenta reuniones periódicas para asegurar la alineación entre los objetivos institucionales y las actividades realizadas			



Anexo 3 Fiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	18



Anexo 4 Validación del instrumento



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE
ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : HPAZA CHININOS ENRIQUE GENARO
1.2. ESPECIALIDAD :
1.3. CARGO ACTUAL :
1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN ADMINISTRACION

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

Table with 10 indicators and 20 criteria columns (00-100). Indicators include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGIA, and PERTINENCIA. Evaluation marks are present in the 'EXCELENTE' column.

Coefficiente de valoración porcentual C = 95%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

Observation and recommendation lines.

Lugar y fecha: Juliaca 13 de Marzo del 2024

Firma



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70034 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED COATA 2023

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : HERRERA CHIRINOS ENRIQUE GERARDO
- 1.2. ESPECIALIDAD :
- 1.3. CARGO ACTUAL :
- 1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

ASPECTOS	CRITERIOS	VALORACION					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	✓					
	2. Coherencia interna	✓					
	3. Inducción a la respuesta (sesgo).	✓					
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	✓					
	5. Mide lo que pretende	✓					
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder.	✓					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	✓					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	✓					
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información.	✓					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores	✓					
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coefficiente de valoración porcentual C = 100%

III. RECOMENDACIONES:

IV. RESOLUCIÓN:

- a) Aprobado (C ≥ 75%)
- b) Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: JULIACA, 13 DE MARZO DE 2024

Firma



Anexo 5 Procesamiento de datos

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	tl1	N Numérico	2	0	El director toma decisiones sin consultar a los docentes ni al personal administrativo.	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
2	tl2	N Numérico	2	0	El director utiliza su autoridad para controlar todas las actividades en la institución educativa	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	tl3	N Numérico	2	0	Las decisiones se toman basándose exclusivamente en reglas y procedimientos formales, sin espacio para la innovación.	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
4	tl4	N Numérico	2	0	El director motiva al personal docente ofreciendo incentivos por el cumplimiento de metas.	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	tl5	N Numérico	2	0	El director supervisa constantemente el trabajo del personal para corregir errores y asegurar resultados.	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	em6	N Numérico	2	0	El director involucra al personal docente y administrativo en la definición de metas institucionales	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	em7	N Numérico	2	0	El director comunica las metas institucionales de forma clara y accesible para todos los miembros de la institución	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	em8	N Numérico	2	0	El director utiliza diversas estrategias (reuniones, informes, documentos) para garantizar que las metas sean comprendidas	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	em9	N Numérico	2	0	El director realiza un seguimiento periódico del cumplimiento de las metas institucionales.	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	em10	N Numérico	2	0	El director fomenta la mejora continua mediante la evaluación de las metas alcanzadas y la definición de nuevas estrategias.	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	i1	N Numérico	2	0	Existe un compromiso y dedicación entre los miembros de la institución para mejorar la calidad educativa	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	i2	N Numérico	2	0	El director, docentes y personal administrativo trabajan de manera colaborativa para alcanzar los objetivos institucionales	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	i3	N Numérico	2	0	La institución cuenta con una planificación clara y estructurada que guía las actividades de la comunidad educativa.	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	i4	N Numérico	2	0	La planificación institucional es evaluada y ajustada regularmente para responder a las necesidades cambiantes	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	c5	N Numérico	2	0	El liderazgo del director mantiene un esfuerzo continuo para el logro de los objetivos institucionales.	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	c6	N Numérico	2	0	Las estrategias implementadas por el director se mantienen consistentes a lo largo del tiempo	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	c7	N Numérico	2	0	Existe una comunicación efectiva entre el liderazgo directivo y los docentes de la institución.	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	c8	N Numérico	2	0	El director fomenta reuniones periódicas para asegurar la alineación entre los objetivos institucionales y las actividades realizadas	{1, En desa...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Lidedir	N Numérico	8	0	Liderazgo directivo	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
20	Cultorg	N Numérico	8	0	Cultura organizativa	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
21	Liderazgo	N Numérico	8	2	Lider	{1,00, Bajo}...	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
22	Cultu	N Numérico	8	2	Cultura	{1,00, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
23											
24											
25											
34											
35											
36											



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 30 - 12 - 2024

1. Datos del autor (es):

Form containing fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Escuela Profesional o Mención, Título o Grado Académico a optar, Asesor, Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones, Trabajo de Investigación, Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional, Trabajo Académico, Título, Palabras claves, and a question about development in UANCV.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

30 – DICIEMBRE - 2024

Fecha