

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA LA PONTIFICIA



Perfil del Trabajo de Investigación para obtener el Grado de Bachiller en Administración de Empresas

Cultura Organizacional y Liderazgo en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac Ayacucho, 2023

Autor:

**Gutiérrez Rojas Guisela Orcid: 0009-0001-544-6084
Gamboa Ramos Nélica Orcid: 0009-0008-2331-2804**

Asesor:

Dr. Pillaca Esquivel, Uldarico.

Orcid: 0000-0002-0103-075X

Ayacucho - Perú

2025

Cultura Organizacional y Liderazgo en los colaboradores de
Consorcio Cyber Sac Ayacucho, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unas.edu.pe

Fuente de Internet

22%

2

vbook.pub

Fuente de Internet

2%

Contenido

Contenido	2
Contenido De Tablas.....	4
 I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	5
1.2 Delimitación del Problema (Espacial y Temporal)	6
1.3 Formulación del Problema.....	7
1.3.1 Problema General	7
1.3.2 Problemas Específicos	7
1.4 Objetivos.....	7
1.4.1 Objetivo General.....	7
1.4.2 Objetivos Específicos	7
1.5 Justificación	8
1.5.1 Social	8
1.5.2 Teórica	8
1.5.3 Metodológica	9
 II MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 Antecedente (Internacional y Nacionales)	10

2.2	Bases Teóricas o Científicas (Variables)	10
2.3	Marco Conceptual (de las dimensiones)	11
III.	HIPÓTESIS	12
3.1	Hipótesis General.....	12
3.2	Hipótesis Específicos.....	12
3.3	Variables (Definición conceptual y operacionalización.....	13
IV.	METODOLOGÍA.....	14
4.1	Método de Investigación.....	14
4.2	Tipo de Investigación.....	14
4.3	Nivel de Investigación	14
4.4	Diseño de investigación	15
4.5	Población y Maestra.....	16
4.6	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	19
4.7	Aspectos Éticos de la Investigación.....	19
V.	PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	21
5.1	Presupuesto	21
5.2	Cronograma de investigación.....	23
IV.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
	Anexos	25
	Anexo 01. Matriz De Consistencia	26

Anexo 02. Matriz de Operacionalización de Variables	27
Anexo 03. Matriz de Construcción de Instrumentos.....	27
Anexo 04. El instrumento de investigación	¡Error! Marcador no definido.

Contenido De Tablas

Tabla 03. Población y Muestra del Personal	17
---	----

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

Planteamiento del problema:

En un entorno empresarial globalizado y altamente competitivo, la cultura organizacional y la capacidad de liderazgo se han consolidado como factores clave para el éxito y sostenibilidad de las organizaciones. La cultura organizacional se entiende como el conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos que guían la interacción de los miembros de la organización, mientras que la capacidad de liderazgo se refiere a la habilidad de los líderes para influir, motivar y guiar a los equipos hacia el logro de objetivos comunes. Ambos elementos no solo afectan el rendimiento organizacional, sino que también tienen un impacto significativo en la innovación, la adaptación al cambio y la satisfacción de los empleados (González & Pérez, 2021).

Sin embargo, a pesar de la creciente importancia de estos conceptos, existe una escasa comprensión de cómo la cultura organizacional y el liderazgo interactúan entre sí y cómo esta interacción puede contribuir o dificultar el desarrollo organizacional. Aunque estudios previos han identificado que la alineación entre los valores organizacionales y las capacidades de liderazgo favorece un clima laboral positivo (Sánchez & Rodríguez, 2020), la dinámica exacta de esta relación sigue siendo un campo poco explorado.

A pesar de los avances en la literatura, investigaciones recientes sugieren que las organizaciones continúan enfrentando desafíos significativos en la implementación de estrategias efectivas para fortalecer tanto su cultura organizacional como las competencias de sus líderes. De acuerdo con García y López (2022), muchas organizaciones fracasan en lograr un liderazgo que refleje los valores que predican, lo que genera un desajuste entre la visión y la realidad organizacional. Esta disonancia puede generar desconfianza entre los empleados,

disminuir el compromiso y afectar negativamente el rendimiento a largo plazo de la organización.

Las organizaciones con culturas que promueven la colaboración, la apertura y la flexibilidad tienden a permitir que los líderes ejerzan estilos de liderazgo más dinámicos y efectivos, como el liderazgo transformacional, que se enfoca en inspirar y motivar a los empleados (González & Herrera, 2022).

El liderazgo en las organizaciones educativas es un factor determinante para el logro de los objetivos institucionales y la mejora continua de los procesos. En el entorno actual, caracterizado por cambios constantes, desafíos tecnológicos y necesidades sociales complejas, se requiere de líderes capaces de influir positivamente en su entorno laboral, motivar a sus equipos y tomar decisiones estratégicas con visión de futuro (Chiavenato, 2009).

Bass y Avolio (1994) sostienen que el liderazgo eficaz no solo implica la supervisión de tareas, sino también la capacidad de transformar a los seguidores en líderes potenciales, a través de un enfoque transformacional que motive, inspire y promueva la innovación. No obstante, en la práctica, predomina muchas veces un liderazgo transaccional, centrado en la ejecución de normas sin considerar el desarrollo humano ni la creatividad de los equipos (Robbins & Judge, 2013). En el contexto educativo actual, caracterizado por desafíos constantes y la necesidad de

adaptación a cambios vertiginosos, la capacidad de liderazgo de los colaboradores se ha convertido en un factor crucial para el éxito institucional. El liderazgo efectivo no solo implica la gestión administrativa, sino también la habilidad para inspirar, motivar y guiar a los equipos hacia el logro de objetivos comunes.

Sin embargo, diversas investigaciones recientes han evidenciado que muchas instituciones educativas enfrentan limitaciones en el desarrollo y ejercicio de capacidades de liderazgo entre sus colaboradores. Por ejemplo, Montañez Huancaya De Salinas et al. (2022) destacan que las organizaciones educativas tienden hacia estilos de liderazgo más democráticos

y participativos, pero aún persisten prácticas tradicionales que limitan la toma de decisiones compartida y la innovación.

En cambio, Latt & Ye (2021) indicaron una percepción moderada por parte de los profesores de la Capacidad de Liderazgo y una cultura organizativa positiva. La relación entre ambas variables fue significativa.

Los estudios son escasos sobre cultura y capacidad de liderazgo, por lo que es necesario ampliar las evidencias en cuanto a las variables en cuestión, especialmente para un caso específico como es el Consorcio Cyber Sac. Sin embargo, evaluar la capacidad del liderazgo es determinante para una institución y en especial cuando está en pleno desarrollo y como su cultura puede lograr generar un mejor despegue institucional. En tal sentido, es necesario poder evaluar la cultura organizacional y la capacidad del liderazgo un caso en particular como es de Consorcio Cyber Sac, ubicada en la región de Ayacucho, con la finalidad de poder evaluar los niveles de la capacidad de liderazgo, el nivel de cultura y la relación entre estos importantes conceptos.

1.2 Delimitación del Problema (Espacial y Temporal)

La investigación se llevará a cabo en el distrito de Carmen Alto, ubicado en la provincia de Huamanga, dentro del departamento de Ayacucho. Se centrará en el periodo correspondiente al año 2023.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional y la Capacidad de Liderazgo en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023?

1.3.2 Problemas Específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre los artefactos de la cultura organizacional y el liderazgo de los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023?

PE2: ¿Qué relación existe entre los valores y creencias de la cultura organizacional y el liderazgo en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023?

PE3: ¿Qué relación existe entre los supuestos básicos y subyacentes de la cultura organizacional y el liderazgo de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y la Capacidad de Liderazgo en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023.

1.4.2 Objetivos Específicos

OE1: ¿Qué relación existe entre los artefactos de la cultura organizacional y el liderazgo de los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023?

OE2: ¿Qué relación existe entre los valores y creencias de la cultura

organizacional y el liderazgo en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023?

OE3: ¿Qué relación existe entre los supuestos básicos y subyacentes de la cultura organizacional y el liderazgo de los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023?

1.5 Justificación

1.5.1 Social

Desde un enfoque social, la investigación busca mejorar la calidad del ambiente laboral y las relaciones interpersonales en el Consorcio Cyber Sac, a través del fortalecimiento de la cultura organizacional y la capacidad de liderazgo. Este estudio considera que ambas variables son esenciales para incrementar el bienestar de los colaboradores y mejorar la eficacia del trabajo en equipo, lo que, a su vez, influye positivamente en el proceso educativo. El objetivo es crear un entorno de trabajo más colaborativo y eficiente, alineado con las necesidades de la comunidad educativa en Ayacucho.

La justificación social establece la importancia de la investigación en términos de su contribución al bienestar y desarrollo de la sociedad. Este tipo de justificación resalta cómo los resultados pueden beneficiar a grupos específicos o ayudar a resolver problemas sociales concretos. Además, destaca el impacto positivo que una investigación puede tener en mejorar condiciones y generar cambios significativos en su contexto de aplicación. (valderrama, 2023).

1.5.2 Teórica

Desde un enfoque teórico, la investigación se centra en analizar la relación entre la cultura organizacional y la capacidad de liderazgo, a través de teorías que expliquen cómo estas variables impactan en la gestión y el desempeño de los colaboradores dentro de un entorno educativo. La investigación busca desarrollar una base teórica sólida que permita entender cómo estos factores pueden mejorar el ambiente institucional y contribuir a la mejora continua de los procesos educativos. Además, se pretende ofrecer un modelo teórico que pueda ser replicado en otras instituciones educativas para fomentar el desarrollo organizacional y la mejora del liderazgo.

Según (Valderrama, 2023). La justificación teórica se enfoca en identificar y abordar vacíos existentes en el conocimiento, buscando profundizar en los enfoques teóricos relacionados con el problema de investigación. Este tipo de justificación tiene como propósito ampliar el entendimiento en un área específica, generando reflexiones y debates académicos que fortalezcan el conocimiento científico. Asimismo, se enfoca en contribuir al desarrollo de teorías que permitan explicar fenómenos de interés dentro del campo de estudio.

1.5.3 Metodológica

La justificación metodológica se centra en la propuesta de métodos, técnicas o estrategias novedosas que permitan obtener datos válidos y confiables para abordar un problema de investigación. Este enfoque busca mejorar o innovar en los procedimientos de recolección y análisis de información, con el fin de garantizar resultados que aporten al conocimiento y puedan replicarse en contextos similares. (Valderrama, 2023)

Desde el enfoque metodológico, la investigación se basa en el uso de técnicas y métodos precisos para recolectar y analizar datos que permitan evaluar la influencia de la cultura organizacional y el liderazgo en los colaboradores de. El diseño metodológico incluye el uso de encuestas estructuradas y entrevistas, con un enfoque cuantitativo para obtener resultados objetivos sobre cómo estas variables interactúan. Este enfoque busca proporcionar evidencia sólida que permita identificar áreas de mejora y formular estrategias efectivas para optimizar el desempeño organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedente (Internacional y Nacional)

Ámbito Internacional

Palafox et. al. (2019), en su artículo de investigación “La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones” concluyeron que, si la cultura de una organización es gestionada de manera correcta, se obtendrá un clima y ambiente laboral ameno, colaboradores orgullosos de pertenecer a la entidad, colaboradores satisfechos, una fuerte ventaja competitiva, entre otros. Por el contrario, si no se le presta la atención que merece, puede perjudicar a los colaboradores y a sus funciones laborales. Asimismo, encontraron que la cultura organizacional cuenta con diferentes elementos, éstos giran en torno a los colaboradores, quienes son los activos más importantes y complejos de la entidad. Por ello, no deben existir problemas entre ellos, sino un buen ambiente laboral que les permita realizar sus actividades eficientemente generando valor a los clientes. El aporte de esta investigación radica en subrayar que una gestión adecuada de la cultura organizacional fomenta un ambiente laboral positivo, aumenta el orgullo y la satisfacción de los colaboradores, y proporciona una ventaja competitiva significativa.

En cambio, Aung (2020) señala que la capacidad de liderazgo de una organización es su habilidad para continuar sus esfuerzos con administradores, instructores, padres y colaboradores de una organización. Por lo tanto, un líder es la pieza fundamental en una empresa para alcanzar el éxito. Sin embargo, con los avances en el trabajo a distancia, el líder adquiere una connotación digital, donde el líder transformacional es el más adecuado, por lo que contar con ciertas capacidades en esta situación es vital para los objetivos de una organización. En este sentido, Arias & Muñoz (2021) proponen un instrumento para medir las capacidades de liderazgo, que incluye cinco factores: organización del trabajo, bienestar del

trabajador, incentivo de la comunicación, promoción del desarrollo profesional y promoción de la autosuficiencia.

Ámbito Nacional

En las instituciones educativas del Perú, la cultura organizacional está íntimamente ligada a la misión formativa, los valores institucionales y el liderazgo pedagógico. Un liderazgo efectivo permite articular visiones compartidas, promover climas laborales positivos y generar compromiso entre los docentes y administrativos.

Según Montañez Huancaya De Salinas et al. (2022), el estilo de liderazgo democrático predomina en las organizaciones educativas peruanas, favoreciendo la participación y la comunicación horizontal; sin embargo, aún subsisten prácticas autoritarias que obstaculizan la innovación y el desarrollo humano. “Las instituciones educativas peruanas transitan entre estilos democráticos y estructuras rígidas que afectan el desarrollo pleno del liderazgo y la cultura organizacional” (Montañez Huancaya De Salinas et al., 2022, p. 5). En el sector empresarial, la cultura organizacional es vista como un activo intangible que puede potenciar el rendimiento y la competitividad. Las empresas que fomentan culturas organizacionales orientadas a resultados, innovación y aprendizaje continuo son más resilientes y adaptativas.

Un estudio de Rodríguez y Fernández (2021) realizado en Lima Metropolitana concluyó que las empresas con liderazgo estratégico presentan culturas organizacionales más dinámicas y colaborativas, lo cual se traduce en mayor productividad y bienestar organizacional. “El liderazgo estratégico contribuye a desarrollar culturas organizacionales resilientes, especialmente en contextos de alta incertidumbre como el peruano” (Rodríguez & Fernández, 2021, p. 27). En organizaciones sociales, cooperativas, ONG y redes comunitarias, la cultura organizacional se construye a partir de principios como la solidaridad, el respeto mutuo y el liderazgo compartido. Aquí, el liderazgo no solo es funcional, sino también ético y

participativo. Estudios recientes evidencian que, en las organizaciones sociales peruanas, el liderazgo inclusivo y horizontal es clave para la sostenibilidad de los proyectos y la cohesión comunitaria (Córdova & Villanueva, 2023). “El liderazgo comunitario en el Perú es una expresión de cultura organizacional basada en el servicio, la equidad y la participación” (Córdova & Villanueva, 2023, p. 19). Las entidades del Estado también reconocen el valor de una cultura organizacional saludable y del liderazgo eficaz para la eficiencia institucional. Programas impulsados por SERVIR, como el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, promueven la profesionalización de los líderes públicos, el trabajo colaborativo y la gestión ética.

Según PROINVERSIÓN (2024), fortalecer el liderazgo a todos los niveles del aparato estatal es clave para consolidar una administración pública moderna, con cultura de resultados y responsabilidad social.

“La mejora del desempeño estatal depende de una cultura organizacional orientada al servicio ciudadano y de líderes con capacidades transformacionales” (PROINVERSIÓN, 2024, p. 12).

2.2 Bases Teóricas o Científicas (Variables)

Cultura Organizacional

La **cultura organizacional** es el conjunto de valores, creencias y normas que guían las interacciones dentro de una organización. Según **Tung et al. (2020)**, una cultura organizacional sólida y alineada con los objetivos estratégicos de la empresa facilita el desarrollo de líderes efectivos. Además, **Keller et al. (2020)** destacan que la cultura organizacional influye en las percepciones, comportamientos y actitudes de los empleados, lo que tiene un efecto directo en cómo los líderes gestionan a sus equipos.

La Cultura organizacional, son acciones generadas por los colaboradores de una organización que expresa lo bueno, lo malo y las obligaciones del comportamiento humano; este sistema de creencias, valores y principios son características claves que la organización valora (Robbins ,2000). Asimismo, se sostiene que la cultura organizacional es aquel acuerdo tácito o formal entre un número de individuos que trabajan en conjunto formando un equipo con creencias, valores y principios (Ostrowiak, 2005). La cultura organizacional es el modo de pensar, ser y actuar de una organización, en la cual hace actuar a sus colaboradores de manera que se establece la conducta y pensamiento de la organización (Sheen, 2017). Por lo cual la cultura organizacional se distingue de cada una de las actividades que realiza la organización de manera interna y externa, en la cual influye los grupos de interés.

El análisis de la cultura organizacional es un aspecto relevante para ubicar la colección del discurso de expertos en la materia. La cultura organizacional empodera a algunos miembros de la organización e inhibe a otros, asimismo una cultura laboral abierta y humana fomenta el comportamiento de todos los miembros de la organización, si las personas están comprometidas y son responsables, es porque la cultura de trabajo permite una fuerza que guía a las organizaciones hacia la excelencia y el éxito (Charón, 2007)

Ventajas de la cultura organizacional Las ventajas principales de la cultura organizacional son contar con motivación de los trabajadores y niveles de intereses, entusiasmo y compromisos en el centro de labores, el evitar las reacciones de carácter afectivo con desagrado, quejas, reclamos y ausentismo (Ramírez, 2019). La cultura organizacional provee de una ventaja de competencia ante otras organizaciones, las que tienen inclusión en su parte administrativa, del mismo modo, pone a disposición una característica diferenciadora con diversas empresas, siendo este un aporte grande e importante si se trata de la armonía en el capital humano. Entre las principales ventajas se tiene a la motivación, el entusiasmo, el compromiso, del mismo modo de la complacencia de los obreros de la compañía, asimismo, mejora la calidad de vida en el centro

de labores y la solución de conflictos mediante una buena vía, se cumplen los criterios de desempeño, enriquece los resultados del trabajo en equipo, potencia el deseo de cambio, disminuye el ausentismo y la rotación del personal (Bayón, 2020).

Dimensiones de la cultura organizacional. - En total cuando se trata del estudio de la cultura organizacional; cuanto más profundo sea el estrato, mayor será la dificultad para cambiar la cultura (Chiavenato, 2009).

Artefactos. Se refiere al entorno físico de una organización y consiste en tecnología, equipos, equipos y productos y servicios proporcionados por la organización. Es decir, incluye el entorno físico de la organización. Estos datos organizados y orientados en el tiempo son fáciles de observar en ellos (Chiavenato, 2009). Cuando se trata de tecnología organizacional, se entiende como el conjunto de conocimientos, procesos y métodos que se hacen uso para transformar entradas de datos informativos en productos finales, la decisión tecnológica también trata de una decisión social, por lo cual es de subordinación a los intereses grupales y de representaciones específicas en la organización empresarial (Sánchez, 2007). Actualmente la tecnología juega un rol muy fundamental en las organizaciones, ya que ha reducido el tiempo de elaboración de productos en las fábricas, automatiza los procedimientos que en tiempos pasados eran manuales, sirven para tomar diversas decisiones en situaciones en base a los datos almacenados, etc. Esto ha ocasionado que las empresas realicen reducciones de personal y de las áreas que hacían esas operaciones, por lo que se afirma que la tecnología tiene influencia directa en la estructura organizacional de toda empresa (Sánchez, 2007).

Valores y creencias. Las creencias son ideas y comportamientos estructurados en el ciclo de vida de una organización, referencias para evaluar y orientar el comportamiento de los grupos sociales, los valores son esenciales y la identidad entre los colaboradores de una organización (Chiavenato, 2009). Principios. La segunda capa está formada por principios o patrones de

comportamiento: tareas, procesos de trabajo, reglas y normas que existen dentro de la organización (Chiavenato, 2009). Primordialmente, los principios orientan a que una empresa haga utilidad de todos los recursos de una organización de manera ordenada y coherente para que sea accesible el llegar a los objetivos propuestos, del mismo modo, accede a la consecución de los objetivos en el tiempo establecido, en relación con los estándares de eficiencia y eficacia. Asimismo, hace posible que los esfuerzos del personal impliquen que se descarguen y se lleve a cabo de una forma coordinada. Los principios hacen posible que los esfuerzos se dirijan al logro establecido de resultados con respecto a la filosofía de la organización.

Entre los principios organizacionales se tiene: Procesos de trabajo, el reglamento de trabajo, la determinación de tareas, la capacitación o especialización permanente, y las metas y objetivos establecidos (Quiroa, 2020). Los colaboradores de la organización deben capacitarse en desempeñar correctamente sus habilidades, poniendo provecho en la ventaja o habilidad que les es proporcionada por la plana directiva, este proceso hará posible que cada trabajador aumente su productividad en la organización. Es fundamental que los trabajadores realicen tareas que les permitan desarrollar sus destrezas y habilidades, y así maximizar su rendimiento (Quiroa, 2020). La capacitación viene a ser una herramienta de carácter efectivo que sirve para mejorar el desempeño de los trabajadores, permite ayudar a conseguir, de manera sistematizada el llegar a cumplir un proceso que hace posible facilitar el cambio que es necesario para que los colaboradores organizativos accedan a una mejora de las ventajas y beneficios que estos mismos aportan a la empresa.

El tener trabajadores capacitados, permite al negocio contar con innovación, el desarrollar estrategias que sean competitivas, funcionales y corporativas, contando con el apoyo de utilización tecnológica informática, todo aplicando el sentido ético y de responsabilidad de índole social. Las capacitaciones no deben ser vistas desde el punto de obligaciones que tiene una empresa para sus colaboradores, se debe ver desde el enfoque de inversión que trae consigo

beneficios para la organización. Los resultados obtenidos contribuyen al crecimiento personal y profesional de los colaboradores. La capacitación es una acción previamente establecida que favorece a formar el capital humano para el cumplimiento óptimo de sus funciones (Cota, 2016)

Capacidad de Liderazgo

La **capacidad de liderazgo** se refiere a las competencias y habilidades necesarias para liderar equipos de manera efectiva. Según **González & Herrera (2022)**, los líderes más efectivos son aquellos que no solo poseen competencias técnicas, sino también habilidades emocionales que les permiten adaptarse y gestionar equipos en contextos cambiantes. La capacidad de liderazgo, en este sentido, está influenciada por el contexto organizacional, incluyendo su cultura

Relación entre Cultura Organizacional y Liderazgo

Existen diversos modelos que exploran cómo la **cultura organizacional** y el **liderazgo** están interrelacionados. Por ejemplo, **Martínez-Cañas et al. (2021)** afirman que una cultura que valora la autonomía y la colaboración fomenta un liderazgo transformacional, mientras que una cultura autoritaria puede promover estilos de liderazgo más autoritarios y jerárquicos.

2.3 Marco Conceptual

Adaptabilidad: Es un rasgo fundamental con capacidad de adaptarse a un nuevo medio o situación (Gelabert, 2010).

Compromiso: Trata del impulso de identificación del individuo en una empresa organización concreta, y se caracteriza por una fuerte creencia, aceptación e internalización de los objetivos y metas que estos puedan cumplir en la empresa (Montahud y Icart, 2011).

Consistencia: La consistencia es un componente esencial en las definiciones estratégicas, que trata de valorar la fiabilidad, seguridad y confianza que puede transmitir una

organización hacia su entorno (García, 2005).

Cooperación: Es la unión de esfuerzos de dos o más personas que comparten un mismo interés u objetivo para obtener el resultado de una estrategia aplicada al objetivo (Tocornal, 1870). E. Creatividad: Es un acto intelectual del ser humano que implica la combinación de originalidad y sensibilidad de generar nuevas ideas, conceptos, asociaciones de la persona y su medio ambiente (Madi, 2012).

Facultad: Es el proceso de conferir y delegar autoridad a los colaboradores para la toma de decisiones sin tener que consultarlas a niveles superiores, el cual reside en su conocimiento, experiencia y motivación interna (Blanchard, 2007).

III. HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

La Cultura Organizacional se relaciona con la capacidad de Liderazgo en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023

3.2 Hipótesis Específicas

HE1: Los artefactos de la cultura organizacional se relacionan con el liderazgo de los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023.

HE2: Los valores y creencias de la cultura organizacional se relacionan con el liderazgo de los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023.

HE3: Qué relación existe entre los supuestos básicos y subyacentes de la cultura organizacional y el liderazgo de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023.

Método de Investigación

Los métodos de investigación son esenciales en los ámbitos científico y académico, ya

que implican una serie de pasos organizados y sistemáticos que ayudan a analizar de manera crítica y comprender fenómenos complejos. Su relevancia radica en que transforman una observación inicial en un problema de investigación bien definido y estructurado, además de orientar las etapas de recolección, análisis e interpretación de datos. El enfoque cualitativo suele emplear el método inductivo, que parte de casos específicos para llegar a conclusiones generales, mientras que el enfoque cuantitativo utiliza el método deductivo, que comienza con premisas generales para aplicarlas a situaciones particulares.

4.1 Tipo de Investigación

La presente investigación tendrá un enfoque aplicado y estará orientada a analizar la relación entre dos variables principales: la cultura organizacional y la capacidad de liderazgo en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023. Este análisis se fundamentará en teorías relevantes, con el propósito de abordar un problema específico y generar conocimientos que contribuyan al desarrollo de la institución y su entorno.

La investigación aplicada, también denominada "activa", "dinámica", "práctica" o "empírica", está estrechamente vinculada con la investigación básica, ya que se nutre de sus hallazgos y aportes teóricos para enfrentar y solucionar problemas, con el propósito de mejorar la calidad de vida en la sociedad. Este enfoque busca no solo comprender, sino también intervenir, transformar y ajustar la realidad de forma inmediata, enfocándose en la utilidad práctica de los conocimientos dentro de contextos concretos. (Valderrama, 2023).

4.2 Nivel de Investigación

Se empleará un nivel de investigación correlacional para analizar la relación entre las variables de cultura organizacional y capacidad de liderazgo, evaluando cómo se influyen mutuamente sin realizar manipulaciones sobre estas. Este enfoque permitirá una comprensión clara de la conexión entre ambos aspectos, facilitando la obtención de conclusiones relevantes y la realización de comparaciones necesarias para el desarrollo del estudio.

La investigación correlacional busca establecer relaciones estadísticas entre variables sin implicar causalidad. Identifica variables independientes y dependientes para analizar su posible asociación. No se manipulan las variables independientes, sino que se observan en contextos reales o se usan datos existentes. Se emplea un diseño observacional para recolectar datos, como encuestas o análisis de registros. El coeficiente de correlación, como Pearson o Spearman, mide la fuerza y dirección de la relación entre variables, indicando la presencia y naturaleza de la asociación (**Vizcaino et al., 2023**).

4.3 Diseño de investigación

El diseño de investigación será de tipo no experimental, dado que no contempla la realización de experimentos ni la manipulación deliberada de las variables. Es decir, se llevará a cabo un análisis sin alterar intencionalmente las variables independientes para observar sus efectos en otras. Este enfoque se fundamenta en la existencia de conocimientos previos y busca ampliarlos y profundizarlos, enfocándose en comprender la relación entre la cultura organizacional y la capacidad de liderazgo en su contexto actual.

Un diseño no experimental es aquel en el que el investigador no manipula intencionalmente las variables independientes, pero aún analiza sus efectos sobre las variables dependientes. Este enfoque observa fenómenos en su contexto natural, contribuyendo a una perspectiva más ecológica de la investigación. Se centra en situaciones preexistentes que no han sido provocadas por el investigador y estudia variables independientes que ya han ocurrido o están ocurriendo, por lo que no pueden ser manipuladas (Armijo et al., 2021).

Esquemáticamente es expresada



Donde:

M = Muestra

V1 = Variable 1: Cultura Organizacional

V2 = Variable 2: Capacidad de Liderazgo

r = Correlación entre las variables 1 y variable 2

4.4 Población y Maestra

Población

En el ámbito de la investigación, el término "población" hace referencia al conjunto de individuos o elementos que comparten características comunes y que son objeto de estudio. Una definición precisa de la población es fundamental para garantizar la validez y precisión de los resultados obtenidos. Esto implica considerarla como un grupo con atributos específicos que deben ser claramente delimitados y examinados. Una adecuada identificación de estas características facilita la selección de las herramientas estadísticas más apropiadas para su análisis. Las poblaciones pueden ser homogéneas, presentando similitudes significativas, o heterogéneas, mostrando una amplia diversidad en sus características.

En investigación, la 'población' se refiere al conjunto total de individuos, eventos o elementos con características comunes. Delimitarla correctamente es crucial para asegurar la representatividad y validez de los resultados. La población se considera una entidad estructurada que requiere identificación y análisis. Esto permite determinar las técnicas estadísticas apropiadas. Puede ser homogénea o heterogénea, según la diversidad de características (**Vizcaíno et al., 2023**).

La población consistirá en 40 trabajadores Consorcio Cyber Sac, Ayacucho 2023

Muestra

Una muestra es un subgrupo seleccionado de una población total para estudiarla e inferir sobre el conjunto. Su selección adecuada es crucial para la validez de los resultados en la investigación. Permite examinar características específicas de un grupo representativo, evitando evaluar a cada miembro de la población. El muestreo se divide

en dos tipos: probabilístico y no probabilístico. El primero asegura una muestra representativa para inferencias precisas (Armijo et al., 2021).

Una muestra es un grupo específico de individuos elegidos para representar a una población más grande, facilitando el estudio de dicha población en su conjunto. La correcta selección de la muestra es crucial para asegurar la validez de los resultados obtenidos en la investigación. Este enfoque permite analizar de manera eficiente ciertas características, evitando la necesidad de evaluar a todos los integrantes de la población.

En esta investigación se realizará la técnica de la encuesta y como instrumento será el cuestionario, la muestra consistirá en 30 trabajadores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho.

Tabla 03. Población y Muestra del Personal

entidad	Oficinas / áreas	población	muestra
Consorcio Cyber Sac	Director General	1	1
	Subdirector Académico	1	1
	Coordinador de Programas Académicos	1	1
	Subdirector Administrativo	1	1
	Jefe de Finanzas	1	1
	Jefe de Área Académica	1	1
	Jefe de Área de Enfermería	1	1
	Jefe de Área de Administración	1	1
	Departamento de Bienestar Estudiantil	4	3
	Psicología y Orientación	2	2
	Departamento de Admisión	4	3
	Coordinación de Inscripciones	2	2
	Departamento de Comunicación Institucional	3	2
	Marketing Digital y Redes Sociales	3	2
	Departamento de Investigación	3	2
	Coordinación de Proyectos Académicos	4	3
	Departamento de Recursos Humanos	1	1
		40	30

Nota: cuadro de personal de la Consorcio Cyber Sac.

Para establecer la muestra se utilizará el método no probabilístico por conveniencia, de

acuerdo a la investigación.

Criterios de Selección

Criterio de Inclusión:

Señala que, dentro de una población determinada, el investigador debe establecer los criterios adecuados para incluir al personal que participará en la aplicación de instrumentos como encuestas. Es esencial que este personal esté dispuesto a enfocarse en la formulación de las encuestas realizadas previamente por el investigador (Oviedo, 2023). La investigación incluirá a los colaboradores de Consorcio Cyber Sac que estén bajo cualquier régimen laboral vigente, cuenten con estabilidad laboral y estén activos en sus funciones durante el año 2023. Estos colaboradores deben estar dispuestos a participar en la encuesta planteada y a proporcionar información pertinente y veraz para la investigación sobre cultura organizacional y capacidad de liderazgo.

Criterio de Exclusión:

El investigador debe asegurarse de excluir de la población total a los colaboradores que no estén directamente relacionados con la investigación. Esta exclusión es esencial para que los resultados obtenidos se alineen con los objetivos establecidos. Al hacerlo, se garantizará una mayor precisión en los resultados. Esto permitirá alcanzar mejores conclusiones en la investigación en cuestión (Oviedo, 2023).

En este estudio, se excluirán a los colaboradores de Consorcio Cyber Sac que no cuenten con un régimen laboral vigente, carezcan de estabilidad laboral o no estén activos en sus funciones durante el año 2023. Asimismo, se omitirán aquellos que no estén dispuestos a participar en las encuestas propuestas o a proporcionar información relevante para la investigación, con el fin de garantizar la validez de los datos y la colaboración.

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Instrumento de Recolección de Datos

En esta investigación se utilizará un cuestionario elaborado específicamente por el investigador, diseñado con base en las variables, dimensiones e indicadores pertinentes. Se detallará el proceso de construcción de este instrumento de medición, considerando opciones clave para la recopilación de información, como preguntas cerradas y abiertas, aplicadas mediante entrevistas presenciales o a través de plataformas digitales y redes sociales. Asimismo, antes de su implementación, el cuestionario será sometido a un proceso de validación por parte de tres expertos con experiencia en el área de estudio.

Los instrumentos son los medios materiales que emplea el investigador para recoger y almacenar la información. Pueden ser formularios, pruebas de conocimientos o escalas de actitudes, como Likert, semántico y de Guttman; también pueden ser listas de chequeo, inventarios, cuadernos de campo, fichas de datos para seguridad, etc. Por lo tanto, se deben seleccionar coherentemente los instrumentos que se utilizaran en la variable independiente y en la dependiente (Valderrama, 2023).

4.6 Aspectos Éticos de la Investigación

Los aspectos éticos en la investigación sobre ejecución presupuestal y gestión financiera garantizan transparencia y responsabilidad en el uso de información. Estos principios promueven el respeto a los derechos de las personas involucradas y la veracidad en los resultados para beneficio colectivo.

Según **Armijo et al.** (2021), los principios éticos de la investigación, como la autonomía, la no maleficencia, la beneficencia y la justicia, son fundamentales para garantizar la integridad y el respeto hacia los participantes, especialmente en estudios que involucren a seres humanos. Estos principios orientan el comportamiento de los

investigadores, asegurando que se eviten daños intencionados, se promueva el bienestar de los participantes y se garantice un trato equitativo para todos. Además, se consideran aspectos como la fidelidad, la integridad y el respeto por los derechos y la dignidad de las personas para asegurar una investigación responsable y ética. Además, un enfoque ético refuerza la validez y la confiabilidad de los resultados obtenidos. Promover la confianza.

V. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

5.1 Presupuesto

BIENES	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Materiales de Escritorio				
Papel periódico.	Millar	2	12.00	24.00
Papel Bond 80G.	Millar	2	35.00	70.00
Lapiceros	Unidad	6	0.50	3.00
Lápices	Unidad	5	0.30	1.50
Corrector Texto	Unidad	2	3.00	6.00
CD	Cono	8	3.00	24.00
Resaltador de Texto	Unidad	2	3.00	6.00
Material Bibliográfico				
Libros	Unidad	4	30.00	320.00
Revistas	Unidad	5	5.00	25.00

SERVICIOS	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Impresiones	Unidad	1000	0.20	200.00
Fotocopia	Unidad	1500	0.10	150.00
Digitación	Hoja	400	1.00	400.00
Anillados	Unidad	5	3.00	15.00
Encuadernado	Unidad	6	30.00	180.00
Internet	Hora	150	0.80	120.00
Movilidad				150.00
Imprevistos				200.00
Asesoría				2000.00
TOTAL: S/.				3894.50

Nota: *El presupuesto será autofinanciado por el investigador.*

5.2 Cronograma de investigación

CRONOGRAMA	TIEMPO							
ACTIVIDADES	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Formulación del proyecto								
Búsqueda bibliográfica								
Lectura y evaluación								
Organización de la investigación								
Elaboración de los instrumentos								
Elaboración del plan de tesis								
Pruebas piloto								
Aplicación de las encuestas pre test								
Aplicación de la propuesta metod.								
Aplicación de las encuestas post test								
Procesamiento de la información								
Evaluación de los resultados								
Redacción del pre-informe final								
Revisión del pre-informe								
Correcciones del pre-informe								
Redacción del informe final								
Sustentación del Informe								
Publicación								

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aung, T. (2020). Un estudio sobre la relación entre la percepción de los docentes sobre su capacidad de liderazgo y la cultura organizacional en la Universidad Strategy First, Yangón, Myanmar [Tesis de Maestría, Universidad de la Asunción de Tailandia].
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Sage Publications.
- Córdova, R., & Villanueva, L. (2023). Cultura organizacional y liderazgo comunitario en organizaciones sociales de Lima Norte. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill.
- García, P., & López, A. (2022). Desajuste entre liderazgo y cultura organizacional: Un análisis de los obstáculos en la implementación de valores corporativos. *Revista de Gestión Empresarial*, 18(3), 45-60.
- González, M., & Pérez, F. (2021). Cultura organizacional y liderazgo en tiempos de cambio: Impactos en el rendimiento organizacional. *Journal of Business Research*, 30(1), 1-15.
- Sánchez, J., & Rodríguez, R. (2020). La relación entre liderazgo transformacional y la cultura organizacional: Un análisis empírico. *Revista de Psicología Organizacional*, 22(2), 134-150.
- González, R., & Herrera, M. (2022). El impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo organizacional en tiempos de cambio. *Revista de Psicología Organizacional*, 18(2), 45-67.
- Keller, A., Schwartz, H., & Johnson, M. (2020). La influencia de la cultura organizacional en la efectividad del liderazgo en un mundo digitalizado. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 109-125.
- Martínez-Cañas, R., Sánchez-Moya, A., & Fernández-Arias, P. (2021). Cultura organizacional y liderazgo: Un análisis de la relación entre cultura y liderazgo transformacional en las empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo*, 15(1), 34-52.
- Montañez Huancaya De Salinas, A. P., Palumbo Pinto, G. B., Ramos Vera, R. P., & Ramos Vera, P. (2022).
- Montañez Huancaya De Salinas, A. P., Palumbo Pinto, G. B., Ramos Vera, R. P., & Ramos Vera, P. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones

- teóricas. Revista Venezolana de Gerencia. Repositorio UWiener
- Tung, R. L., Lee, L. L., & Chiu, S. C. (2020). Impacto de la cultura organizacional en la innovación y liderazgo: Un enfoque contextual. *Journal of Business Research*, 43(4), 123-139.
- Latt, Z. T., & Ye, Y. (2021). A Study of the Relationship Between Teachers' Perceptions of Their Leadership Capacity and Organizational Culture at the Basic Education High Schools in Thanbyuzayat Township, Mon State, Myanmar. *Scholar: Human Sciences*, 13(1), Article 1.
- Palafox, M., Ochoa, S. & Jacobo, C. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, 35, 198-207.
- PROINVERSIÓN. (2024). Plan de Cultura, Clima y Liderazgo Organizacional 2024. Gobierno del Perú. <https://www.proinversion.gob.pe>
- Rodríguez, J., & Fernández, M. (2021). Liderazgo estratégico y cultura organizacional en empresas peruanas. Universidad ESAN.
- Arias, J. L., & Muñoz, H. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad y Negocios*, 16(32), 23-37. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202102.002>
- Elgoibar, E. E.-S. (2023). Confianza, estilo de liderazgo y gestión de conflictos en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. Dialnet.
- Leónidas Manuel Bravo Rojas, M. J. (enero, marzo de 2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. Dialnet, pág. 173.
- Liliana Graciela Ovillo ValverdeLogo, J. A. (mayo, agosto de 2023). Organizational culture in an educational institution in Peru: analysis from the teaching perspective in the post-pandemic. Dialnet.
- Ralphi Ricardo Jauregui-Arroyo, N. M.-J. (julio, setiembre de 2023). Estilos de liderazgo de los millennials y su influencia en el desempeño de las pequeñas empresas del sector textil manufactura. Obtenido de jstor: <https://www.jstor.org/stable/27233882>

ANEXOS:

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

Apreciado colaborador (a): Le agradecemos anticipadamente por su participación en la presente encuesta sobre la “Cultura organizacional del liderazgo de los colaboradores de **Consortio Cyber Sac**. Por favor responda con sinceridad y sus respuestas son anónimas.

INSTRUCCIONES: Para responder el cuestionario debe marcar una sola respuesta por cada pregunta con un aspa “X”

		MARCAR CON UN ASPA (X)			
Nº	PREGUNTAS				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	¿Considera que las instalaciones para operar son adecuadas en Consortio Cyber Sac?				
2	¿Considera que la tecnología que le es proporcionada es la adecuada en Consortio Cyber Sac?				
3	¿Se siente comprometido con su trabajo en Consortio Cyber Sac?				
4	¿Los comentarios y recomendaciones de los clientes conducen a nuevos cambios en Consortio Cyber Sac?				
5	¿Considera usted importante el aprendizaje organizativo que le brinda Consortio Cyber Sac?				
6	¿Los valores son claros y consistentes e influyen en la forma en que se conducen en Consortio Cyber Sac?				
7	¿Considera que los procesos de trabajo están determinados de manera clara y precisa en Consortio Cyber Sac?				
8	¿Considera importante el reglamento de trabajo para la labor que usted realiza en Consortio Cyber Sac?				

9	¿Considera que las tareas de su área están claramente determinadas en Consortio Cyber Sac?				
10	¿Se invierte continuamente en capacitaciones del personal en Consortio				

	Cyber Sac?				
11	¿Se tiene metas y objetivos claramente establecidos Consorcio Cyber Sac?				
12	¿Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de su puesto como personal en Consorcio Cyber Sac?				
13	¿Considera importantes las habilidades con las que cuenta para el desempeño de sus funciones en Consorcio Cyber Sac?				
14	¿Considera usted que tiene disposición para aceptar nuevas responsabilidades como personal en Consorcio Cyber Sac?				
15	¿Considera importante el cumplimiento de reglas establecidas por su centro de labores en Consorcio Cyber Sac?				
16	¿Considera importante la capacidad que tiene usted para solución de problemas en Consorcio Cyber Sac?				
17	¿Considera importante el criterio que tiene usted para la solución de problemas en Consorcio Cyber Sac?				
18	¿Considera que es adecuado el trabajo colaborativo y de equipo Consorcio Cyber Sac?				

Anexo 01. Matriz De Consistencia

TITULO: Cultura Organizacional y Capacidad de Liderazgo en los Colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
Problema General ¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional y la Capacidad de Liderazgo en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023? Problema Específicos • ¿De qué manera se relacionan las Normas y Prácticas con la Comunicación Efectiva en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023? • ¿Qué relación existe entre los Valores y Creencias y la Gestión de Equipos en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023? • ¿Cuál es el impacto del Clima Organizacional en la Adaptabilidad de los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023?	Objetivo General Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y la Capacidad de Liderazgo en los colaboradores Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023. Objetivos Específicos • Describir la relación entre las Normas y Prácticas y la Comunicación Efectiva en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023. • Analizar la relación entre los Valores y Creencias en la Gestión de Equipos en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023. • Determinar el impacto del Clima Organizacional en la Adaptabilidad de los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023.	Hipótesis General La Cultura Organizacional influye en la Capacidad de Liderazgo en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023. Hipótesis Específicos • Las Normas y Prácticas se relacionan significativamente con la Comunicación Efectiva en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023. • Los Valores y Creencias influyen en la Gestión de Equipos en los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023. • El Clima Organizacional influye positivamente en la Adaptabilidad de los colaboradores de Consorcio Cyber Sac, Ayacucho, 2023.	V. Independiente X: Cultura Organizacional Dimensiones X1: Normas y Practicas X2: Valores y Creencias X3: Clima Organizacional V. Dependiente Y: Capacidad de Liderazgo Dimensiones Y1: Comunicación Efectiva Y2: Gestión de Equipos Y3: Adaptabilidad	Método a) General: científico b) Métodos específicos: Observación Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: No Experimental Esquema <pre>graph TD; M --- V1; M --- V2; V1 --- r; V2 --- r; V1 --- V2</pre> Donde: M = Muestra O1 = Cultura Organizacional O2 = Capacidad de Liderazgo R = Relación de las variables Población: 40 colaboradores Muestra censal: 30 colaboradores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Anexo 03. Matriz de Operacionalización de Variables

TITULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES CONSORCIO CYBER SAC, AYACUCHO, 2023.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Cultura Organizacional	La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que definen el comportamiento dentro de una empresa. Está compuesta por tres dimensiones esenciales: valores y creencias , que orientan las decisiones y actitudes de los empleados; normas y prácticas, que son las reglas y métodos que guían el trabajo diario; y el clima	La cultura organizacional es el conjunto de elementos que definen cómo una empresa funciona y cómo se comportan sus miembros. Estos elementos incluyen las creencias y valores que guían las decisiones y actitudes de los empleados, las normas y prácticas que son las reglas y métodos utilizados en el día a día, y el clima organizacional, que describe el ambiente emocional y las relaciones entre los trabajadores. Una cultura organizacional fuerte y bien alineada con los objetivos de la empresa puede mejorar	Normas y Practicas	Claridad de Normas	Ordinal
				Cumplimiento de Normas	Ordinal
			Valores y Creencias	Alineación de Valores	Ordinal
				Promoción de Valores	Ordinal
			Clima Organizacional	Ambiente de Trabajo	Ordinal
				Satisfacción General	Ordinal

	organizacional, que refleja el ambiente emocional y las relaciones entre los empleados. Una cultura sólida mejora la cohesión del equipo, la motivación y la productividad, alineando a todos con los objetivos estratégicos de la empresa. autor	el trabajo en equipo, aumentar la motivación y la productividad, lo que en última instancia ayuda a que la empresa alcance sus metas de manera más efectiva.			
Capacidad de Liderazgo	La capacidad de liderazgo se refiere a la habilidad de guiar y motivar a un grupo hacia el logro de objetivos comunes, especialmente en tiempos de cambio. En las universidades, esta capacidad es esencial para dirigir procesos educativos y administrativos. Las	La capacidad de liderazgo implica ser capaz de dirigir a un grupo hacia un objetivo compartido, especialmente cuando hay cambios o desafíos. En el contexto de las universidades, esta capacidad es clave para manejar tanto la parte educativa como la administrativa. Las habilidades fundamentales de un líder incluyen saber comunicarse claramente	Comunicación Efectiva	Claridad en la Comunicación	Ordinal
				Retroalimentación Oportuna	Ordinal
			Gestión de Equipos	Coordinación de Equipos	Ordinal
				Motivación y Apoyo al Equipo	Ordinal
				Flexibilidad ante Cambios	Ordinal

	dimensiones clave del liderazgo incluyen comunicación efectiva, que facilita la transmisión clara de ideas; gestión de equipos, que asegura una colaboración eficaz entre los miembros; y adaptabilidad, necesaria para responder a los constantes cambios en el entorno académico. Estas habilidades permiten a los líderes afrontar los desafíos y promover el desarrollo institucional. autor	para que todos comprendan las ideas, gestionar equipos de manera que se logre una buena colaboración entre todos los miembros, y ser flexible para adaptarse a los cambios constantes que ocurren en el entorno académico. Estas cualidades permiten al líder enfrentar desafíos y fomentar el crecimiento de la institución.	Adaptabilidad	Capacidad para Gestionar Crisis	Ordinal
--	--	--	----------------------	--	----------------

