



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo directivo en el comportamiento organizacional de la
I.E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Br. Javier Francisco Ocaña Aguilar ([ORCID: 0000-0002-1466-9296](https://orcid.org/0000-0002-1466-9296))

ASESOR:

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca ([ORCID: 0000-0002-2755-8819](https://orcid.org/0000-0002-2755-8819))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A mis padres Edmundo e Irma que me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi caracter, mi perseverancia y mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mis hermanos Abraham, Yovanna, Adolfo, Sara y mis sobrinos Gonzalo, Sergio, Alexis, Claudia y Mathew quienes en todo momento estan acompañandome en los proyectos que emprendo.

Agradecimiento

A la Universidad Particular Cesar Vallejo, a mis compañeros y maestros de aula que han reforzado en mí una formación humanista y de investigación científica en el campo de la Educación.

Mi gratitud a los colegas de la I.E. Andrés de los Reyes de la Ciudad de Huaral que tuvieron la paciencia de facilitarme sus experiencias en aula y en reflexiones para mejorar la calidad de servicio en bienestar de los educandos.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	Error! Bookmark not defined.
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV.RESULTADOS	19
V.DISCUSIÓN	27
VI.CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
VIII. REFERENCIAS	33
ANEXO	41
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	41
Anexo 2: Matriz de consistencia	45
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	48
Anexo 4: Validez de los instrumentos	52
Anexo 5: confiabilidad de los instrumentos	58
Anexo 6: Consentimiento informado	63
Anexo 7: Estadística	65
Anexo 8: Base de datos	80
Anexo 9: Formularios de Google	84

Índice de tablas

Tabla 1. Ficha técnica del instrumento para medir la variable liderazgo directivo.	15
Tabla 2. Ficha técnica del instrumento para medir la comportamiento organizacional.	15
Tabla 3. Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos	16
Tabla 4. Confiabilidad de los instrumentos.	17
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable liderazgo directivo.	19
Tabla 6. Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones de liderazgo directivo.	19
Tabla 7. Distribución de frecuencia porcentual de la variable: Comportamiento organizacional.	20
Tabla 8. Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones comportamiento organizacional.	21
Tabla 9. Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 del liderazgo directivo en el comportamiento organizacional.	22
Tabla 10. Presentación de los coeficientes del liderazgo directivo en el comportamiento organizacional.	23
Tabla 11. Determinación del ajuste de los datos para el del liderazgo directivo en la aptitud individual.	23
Tabla 12. Presentación de los coeficientes del liderazgo directivo en la aptitud individual.	24
Tabla 13. Determinación del ajuste de los datos para liderazgo directivo en la aptitud grupal.	24
Tabla 14. Presentación de los coeficientes para el liderazgo directivo en la aptitud grupal.	24
Tabla 15. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo directivo en interacción persona - organización.	25
Tabla 16. Presentación de los coeficientes del liderazgo directivo en interacción persona – organización.	25

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la variable liderazgo directivo	19
Figura 2. Niveles de la variable liderazgo directivo	20
Figura 3. Niveles de la variable comportamiento organizacional	21
Figura 4. Niveles de la variable comportamiento organizacional	22

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar cómo incide el liderazgo directivo en el comportamiento organizacional de la I. E. Andrés de los Reyes-Huaral, 2020. La metodología que se empleó para esta tesis estuvo relacionada con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 90 docentes de la I. E. Andrés de los Reyes-Huaral, 2020.

También, el instrumento fue sometido a una prueba piloto antes de ser aplicado, para corroborar la fiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, se procesaron los datos de cada cuestionario alcanzando un nivel de confiabilidad del liderazgo directivo de 0,847 y el comportamiento organizacional de 0,888. La confiabilidad de los 2 instrumentos tiene una correlación de confiabilidad excelente.

Entre los resultados más resaltantes que se han obtenido de la población estudiada, en la variable liderazgo directivo se observa que, del total de 90 docentes, se manifestó un 21,1% señalan que es medio y un 78,9% en bajo y en relación con el comportamiento organizacional, manifestándose el 21,1 % de los encuestados muestran que es medio y un 78,9% expresan que es bajo.y un puntaje de Wald de 17,471 es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0,01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así también, Nagelkerke, implica que la variabilidad comportamiento organizacional depende el 95,6% del liderazgo directivo. Es decir, existe incidencia del liderazgo directivo en el comportamiento organizacional de la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020.

Palabras Clave: liderazgo directivo, comportamiento organizacional y administración educativa.

Abstract

The objective of this research work was to determine how Executive Leadership affects the organizational behavior of IE Andrés de los Reyes-Huaral, 2020. The methodology used for this thesis was related to a quantitative, basic, correlational approach causal. The sample was made up of 90 teachers from the I. E. Andrés de los Reyes-Huaral, 2020.

Also, the instrument was subjected to a pilot test before being applied, to corroborate the reliability of the instrument, the Cronbach's Alpha test was used, the data of each questionnaire were processed, reaching a level of reliability of the directive leadership of 0.847 and the organizational behavior of 0.888. The reliability of the 2 instruments has an excellent reliability correlation.

Among the most outstanding results that have been obtained from the studied population, in the managerial leadership variable it is observed that, of the total of 90 teachers, 21.1% indicated that it is medium and 78.9% in low and In relation to organizational behavior, 21.1% of those surveyed show that it is medium and 78.9% express that it is low, and a Wald score of 17,471 is greater than 4, then there is an incidence $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Likewise, Nagelkerke, implies that the organizational behavior variability depends 95.6% of the directive leadership. That is, there is an incidence of directive leadership in organizational behavior in the I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020.

Keywords: *executive leadership, organizational behavior and educational administration.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en el continente europeo, nos sorprendió la realidad española, debido a que el modelo seguido para la designación del director de una escuela, pasó abruptamente de una dirección escolar burocrática de gran orientación administrativa a otra elegida democráticamente por los representantes de la comunidad educativa, es decir, el control de la escuela está en las manos de los docentes de la misma junto a los miembros del consejo escolar, quienes corporativamente gestionan el centro, tomando decisiones que en otras latitudes del continente son adoptadas por los propios directores como líderes (Oria, 2009). Lo señalado nos lleva a inferir que las serias deficiencias del modelo español, se debe a la marcada injerencia ejercida por los docentes de base, además de la no participación del director en el proceso de aprendizaje, en relación al promedio del resto de miembros de la OCDE (Talis, 2013), lo cual quedó evidenciado en las bajas puntuaciones de directores españoles, en diferentes evaluaciones sobre sus gestiones.

A nivel nacional, la gestión educativa, por parte del director de escuela no dista mucho del caso español, pues se encarga de replicar o ejecutar el cumplimiento de la norma, es decir realizar una administración de las instituciones educativas entendidas como organizaciones (Bolívar, 2001), donde lo más importante es el cumplimiento de las reglamentaciones, respetando los estamentos jerárquicamente establecidos en el sistema educativo, lo cual trajo como consecuencias una ineficiente gestión pedagógica, por lo tanto se puede considerar un comportamiento organizacional diferenciado donde cada miembro de la institución no se siente identificado con los objetivos, presentándose un bajo nivel de desempeño docente, bajo rendimiento escolar, deserción de estudiantes, incremento de colegios particulares, problemas de integración tanto entre el personal docente, como entre director con docentes, docentes con padres, docentes con alumnos. (Yrribarren, 2017).

A nivel local, en la I. E. Andrés de los Reyes-Huaral, se ha observado que los directivos hacen denodados esfuerzos para que se formule un clima estable dentro de la organización educativa, pero se percibe una falta de participación, falta de toma de decisiones durante las reuniones de trabajo y discordia en los

grupos de trabajo impidiendo que las actividades durante el trabajo remoto puedan dirigirse de buena manera.

En este contexto, fue nuestra intención realizar un estudio en la mencionada institución educativa, perteneciente a la jurisdicción de la Ugel N° 10 de Huaral, pues a partir de las observaciones realizadas a la práctica de gestión de la institución, y de las entrevistas sostenidas con el equipo directivo, personal administrativo, algunos docentes, estudiantes, madres y padres de familia, hemos inferido que existen debilidades en la gestión de la institución educativa; y, al mismo tiempo, no se ha observado un buen desempeño por parte de varios docentes referente al trabajo en aula y fuera de ella evidenciándose un comportamiento organizacional negativo.

En base a lo antes desarrollado se planteó el problema general: ¿Cómo incide el liderazgo directivo en el comportamiento organizacional de la I. E. Andrés de los Reyes-Huaral, 2020? De igual manera se plantea los problemas específicos: ¿Cómo incide el liderazgo directivo en la aptitud individual de la I. E. Andrés de los Reyes-Huaral, 2020? ¿Cómo incide el liderazgo directivo en la aptitud grupal de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020? ¿Cómo incide el liderazgo directivo en la interacción persona - organización de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020?

Este estudio a nivel teórico tiene justificación pues contribuye a conocer a través de los docentes el liderazgo directivo que ejercen los directivos de la institución educativa estudiada que tiene como fundamento en el liderazgo directivo a Blanchard, (2007). El liderazgo directivo es la facultad de la persona que ejerce liderazgo para proponer objetivos, además comparte con la comunidad lineamientos claros y supervisa las acciones que se realizan. Asimismo, las problemáticas y el ejercicio de decisión en responsabilidad del que ejerce liderazgo. Además del comportamiento organizacional que se fundamenta en Chiavenato (2009) donde se refiere al estudio sobre los individuos y las comunidades que pertenecen a una organización. Además, se encarga de la capacidad de influir sobre los integrantes de las organizaciones. De otra forma se enfoca en la relación interactiva y la influencia entre pares y con las instituciones educativas, por ello es de gran importancia el ámbito del

conocimiento en las personas. A nivel práctico los resultados de esta investigación permitirán que los docentes y directivos reflexionen acerca de las actividades que se realizan administrativamente y repercusión en el comportamiento de las personas, además de plantear alternativas de mejora para el comportamiento de los integrantes de la comunidad. A nivel metodológico, sirve de referencia a otros estudios puesto que, se realizó una investigación de tipo correlacional, lo que permitió encontrar relación entre ambas variables estudiadas y que los interesados puedan realizar conclusiones y mejoras respecto al comportamiento organizacional de los docentes en mencionada Institución. Así mismo los instrumentos se han adaptado y contextualizado a las necesidades de esta investigación, estos en su estructura tienen ítems cuantificados en la escala de Likert, utilizando la técnica de la encuesta, estos datos serán analizados a través del programa estadístico SPSS y del coeficiente de correlación de Pearson.

De esta manera se da a conocer el objetivo general: Determinar cómo incide el liderazgo directivo en el comportamiento organizacional de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020. Objetivos específicos son: determinar cómo incide el liderazgo directivo en la aptitud individual de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020. Determinar cómo incide el liderazgo directivo en la aptitud grupal de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020. Determinar cómo incide liderazgo directivo en la interacción persona - organización de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020

Para el presente estudio se formularon las siguientes hipótesis: El liderazgo directivo incide significativamente en el comportamiento organizacional. El liderazgo directivo incide significativamente en la aptitud individual. El liderazgo directivo incide significativamente en la aptitud grupal. El liderazgo directivo incide significativamente en la interacción persona – organización.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se revisaron trabajos previos de índole internacional correspondientes a las variables de estudio Salguero (2017) su propósito es realizar un análisis sobre la influencia de las variables estudiadas. La investigación fue de tipo cuantitativa concluyó que las teorías en este estudio han sido revisadas por su variedad de autores pues investigó el liderazgo, el clima organizacional y sus dimensiones y factores, y determinó que el liderazgo tiene un impacto en el clima organizacional de las universidades y organizaciones, ello promueve una repercusión en el desempeño laboral, Así también Contreras y Jiménez (2016) buscó describir y analizar las variables estudiadas. La investigación fue de tipo cuantitativa y concluyó que el ostentamiento del que ejerce liderazgo tiene un nivel de -0.97 , una correlación negativa muy fuerte lo que demuestra una brecha entre el que dirige y el dirigido que se refleja en una baja percepción de trabajo grupal, de la misma forma la variable control se encuentra correlacionada con la cohesión pues emite una media negativa de -0.50 lo que permite una visión de baja cerca de los niveles de unidad que deben ser una prioridad en la institución estudiada. Asimismo, Serrano y Portalanza (2015) tuvieron el propósito es analizar el impacto del liderazgo en el clima organizacional. La investigación fue de tipo cuantitativa concluyó que mediante la inspección en los tópicos empíricos confirman la correlación entre las variables estudiadas, es decir el líder es el que despierta diversas acciones para que se realice bajo la guía del líder, lleve a cabo buenas prácticas laborales a través de un buen ambiente organizacional. De igual manera, Morales (2016), buscó determinar la relación entre las variables de estilo de liderazgo gerencial de las dos organizaciones educativas y el clima organizacional. La investigación fue de tipo cuantitativa. La conclusión es que los equipos de los dos centros educativos tienen opiniones positivas sobre los siguientes temas, y el trabajo que realizan corresponde a sus talentos, habilidades e intereses personales. Por último, Mita, Camacho, Corso, Escalier y Reynaga (2015), en su investigación tuvo como objetivo de identificar los principales tipos de liderazgo en las autoridades profesionales en los campos de la economía, la contabilidad y las humanidades. Se realizó una investigación correlacional, se basa en el análisis del valor promedio de las variables de

investigación que componen el liderazgo transformacional, las cuales son las determinantes, pero también, es necesario que los líderes trabajen para mejorar los atributos, motivación inspiracional y consideración de las aptitudes individuales, con respecto al impacto del liderazgo transformacional en el clima organizacional.

A nivel nacional tenemos: Vallejos (2018) tuvo como objetivo a resolver conflictos y establecer relaciones interpersonales armoniosas, es decir, supervisores gerenciales. Esta investigación es cuantitativa, descriptiva, relevante, transversal y no experimental, se concluyó que la aplicación de la gestión con el liderazgo directivo tiene un elevado porcentaje, el 76,67% de los encuestados cree que su clima organizacional es regular, por lo que implementar la gestión bajo un liderazgo instructivo puede mejorar significativamente el clima organizacional de las instituciones de investigación. Así también, Sánchez (2019) el propósito es probar el nivel de relación entre el clima organizacional de la institución educativa y el liderazgo rector y sus diversos aspectos. La investigación es cuantitativa, descriptiva, relevante, transversal y utiliza un diseño no experimental, y se concluyó que existe una relación importante y directa entre el liderazgo ejecutivo y el clima organizacional; es decir, el liderazgo gerencial superior está relacionado con un clima organizacional de nivel superior. De esta manera Chinchay (2015), tuvo el propósito es determinar la influencia del estilo de liderazgo del director en el clima organizacional de las instituciones públicas de educación primaria. La investigación fue de tipo cuantitativa, de alcance descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y se concluyó existe una influencia significativa entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional de las instituciones educativas públicas. Asimismo, Astete (2015) tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre los tipos de liderazgo en las instituciones educativas y la cultura organizacional. La investigación es cuantitativa, descriptiva, relevante, transversal y utiliza un diseño no experimental, se concluyó que en el valor promedio del trabajo en equipo es 19.1, la desviación estándar es 3.9, que se encuentra en un nivel normal, el valor promedio de la dimensión "motivación y satisfacción personal" es 31.8 y la desviación estándar es 4.5, que se encuentra en un nivel normal; En esta dimensión, la media aritmética

lleva a la conclusión de que existe una correlación entre las variables estudiadas. Finalmente, Campos (2015) buscó establecer la relación entre el liderazgo rector y el clima organizacional. La investigación fue de tipo cuantitativa, correlacional, transversal, se concluyó que de acuerdo al punto de vista del docente, hay un nivel considerable de toma de decisiones a nivel de toma de decisiones insuficiente, 47.22% dijo que estaba en un nivel normal, 4.17% dijo que estaba en un nivel por debajo del nivel de desarrollo de habilidades de equipo de toma de decisiones, y los resultados de este estudio establecieron un alto gestor la importante relación entre el liderazgo y sus diversos aspectos y el clima organizacional.

En las teorías que fundamentan el liderazgo directivo, está Blanchard, (2007) quien señala que el liderazgo directivo es aquel que asigna roles y capacidad para proponer metas, da instrucciones específicas a sus colaboradores y supervisa estrictamente las tareas encomendadas. Del mismo modo, los problemas y las decisiones son responsabilidad exclusiva del líder. (p. 276). Sobre las teorías del liderazgo, tenemos la Teoría X y la Teoría Y que permite describir dos tipos de liderazgo autocrático y democrático, estos están asociados con los temas de comportamiento y desenvolvimiento de las personas. Esta teoría se sustenta en que el líder y sus acciones deben orientarse al uso de los materiales y recursos con los que se cuentan y que comprueben un comportamiento adecuado y de acuerdo a las demandas organizacionales Para Anderson (2018) esta teoría es importante pues configura una situación en la que se predispone la aptitud el trabajador frente a la imagen que tengan de sus jefes o líderes. En ese sentido Mita, Camacho, Corso, Escalier y Reynaga (2015) manifiestan que las acciones de realiza el director tiene una relación directa con la productividad puesto que la motivación es punto intermedio. De esta manera, la teoría X implica las demandas menores de las personas y la teoría Y brinda seguridad a las demandas mayores, en este sentido, McGregor subrayó que la teoría Y era, por ello resaltó la suma importancia que tienen las decisiones dentro de un ámbito participativo pues en ella se reconocen los retos, desafíos y responsabilidades entre los miembros de las organizaciones (Morales, 2016).

En cuanto los tipos de liderazgo, según Oliva y Molina (2016) considera que existen los siguientes tipos de líderes: Líder autocrático, esta palabra puede

definirse como una forma de poder con límites a cargo de una persona, este tipo de personas ejercen el poder de decisión a los miembros de las organizaciones o a los grupos. El autócrata ejercer autoridad, realiza mandatos que están ligados a su propia convicción, sin pensar en las condiciones de los demás, el variable deriva del griego demos que se conceptualiza en pueblo y kratos que deriva de la palabra gobernabilidad, de aquí se puede englobar la palabra democracia que implica a la política en favor de las personas que están bajo este sistema de gobierno, actualmente se define como un grupo de leyes de conducta que se debe respetar en el ámbito social y político. El Líder paternalista está referido a los directivos que no dan ordenes, sino que imparten sus ideas de manera paternalista pues dan consejos sobre los peligros que se corren al no realizar las actividades planteadas como responsabilidades laborales, esto puede provocar en el empleado una sensación de engaño pues después se aclara las orientaciones de líder, donde más miembros de la comunidad deben cumplir con las obligaciones preestablecida. El Líder participativo este tipo de liderazgo implica un significado favorable pues permite a las personas surgir y llegar a lograr todo lo que se han propuesta desde la medida de dar un crecimiento profesional y que las personas o empleados se sientan realizados o que están cumpliendo con los objetivos no sólo de la organización sino también los personales. El Líder autoritario es aquel que lo cree saber todo y que se coloca por sobre todos los demás restringiendo las ideas de los trabajadores, este tipo de liderazgo hace que siempre prevalezca las ideas del jefe y que cuando cae en una fase de desconocimiento aplique otras aptitudes para demostrar que siempre tiene la razón o siempre está en lo correcto puede que tenga buena aptitud con los empleados sólo si estos reconocen sus conocimientos y los otros se subyuguen a sus ideas.

Casas (2019) publica la existencia de siete tipos de líder siendo estos los siguientes: Líder carismático son aquellos que tienen una inteligencia alta y que realizan planificaciones con respuestas solidas ante una situación, usualmente tienen objetivos organizados, sus ámbitos es el que se realizan desafíos entre personas realmente preparadas. El Líder autocrático es aquel que es deficiente en situaciones críticas, tienen problemas para adaptarse a los cambios que ofrece el mundo actual. El Líder pastor son muy ineficientes en situaciones

críticas pues demoran mucho en tomar decisiones rápidas como respuesta a la crisis del que están rodeados, se les reconoce como eficientes durante el proceso de planificación, pero en la puesta en práctica tienen dificultades. En la mayoría de los casos, los líderes naturales se han desempeñado muy bien, especialmente en aquellas empresas multinacionales que han ganado reconocimiento de marca. Les resulta difícil adaptarse a organizaciones cuyas operaciones están demasiado orientadas a las ventas.

Los estilos de liderazgo se concentran en el grupo de comportamientos, rasgos y destrezas que tienen esos tipos de líderes y que los están relacionados con un grupo de destrezas y habilidades que deben de estar insertos en un líder, y es lo que coloca una diferencia entre las demás personas. Entre estos estilos están: el Estilo Transformacional, el Estilo Transaccional y el Estilo Instruccional. El liderazgo transformacional es aquel que permite encontrar una diferencia positiva en las personas que están influenciadas, es decir, el líder transformacional se concentra en "transformar" a las personas permitiendo la ayuda entre ellos. Para ejercer esta capacidad de liderazgo, aumentará la motivación, la moral y el desempeño del grupo de seguidores. Este tipo de liderazgo establece la base principal de "transacción" o intercambio, es decir, los trabajadores prestan servicios a cambio de beneficios o salarios. El líder determina la meta que quiere alcanzar, estableciendo así un sistema de beneficios y recompensas. Rodríguez (2018). Este tipo de liderazgo se define como un tipo de liderazgo, es decir, el líder organiza actividades para promover un ambiente de trabajo productivo y agradable. Tapia, Becerra, Mansilla y Saavedra (2015) señalaron que la enseñanza del liderazgo se relaciona con el desarrollo de tres habilidades complejas.

Banchar (2009) menciona que la variable liderazgo directivo se dimensiona de la siguiente manera: La primera dimensión es la capacidad de gestión, según Blanchard citado en Keith (2011) "Un conjunto de operaciones y actividades que se utilizan para realizar funciones administrativas que apoyan la gestión." (p. 181). Entre los indicadores de esta variable tenemos a operaciones son acciones voluntarias que permiten cambiar el orden, es decir, realizar los efectos deseados, otro indicador son las estrategias conductivas, son un grupo de leyes que regalan la

forma de comportarse o de tomar decisiones ante determinadas situaciones por diferentes factores y por último, la administración es aquel que se encarga del control de los recursos, la planificación, dirección y organización de una organización. La segunda dimensión es resolución de problemas que es una forma inesperada y sorprendente que es inherente a las luchas y disputas de las personas sobre diferentes acciones o situaciones. Por lo tanto, la responsabilidad de los gerentes es resolver los problemas de manera profunda y razonable para evitar accidentes en el futuro. Cuando la organización no reconoce que existe un conflicto, puede ser perjudicial para cualquier organización. (Keith, 2011), dentro de los indicadores desarrollados en esta variable se encuentra el manejo de conflictos se trata de encontrar una forma de generar condiciones que fomenten el conflicto y la confrontación constructiva y activa otro indicador es la relación interpersonal, que es parte de la relación social, que es la interacción entre dos o más personas. El tercer aspecto es la toma de decisiones, que es el comportamiento individual de concebir dos o más posibilidades después de examinar cuidadosamente las ventajas y desventajas de las opciones anteriores, aceptando una posibilidad y dejando la otra. (Keith, 2011). De acuerdo a esta dimensión se desprenden los siguientes indicadores: asertividad, es la habilidad de externalizar sentimientos de amigablemente, tratando de decir nuestros pensamientos sin amenazar a los otros, otro indicador es la capacidad de toma de decisiones, que se realiza entre las situaciones siguientes el proceso de selección y la elección.

La variable comportamiento organizacional (CO) se define de la siguiente manera según el comportamiento organizacional de Chiavenato (2009) está referido al análisis de un grupo de persona que tienen una responsabilidad importante dentro de una organización. Está relacionado con las formas que tiene una organización. De esta manera, CO se percibe como la interacción constante entre las personas de una comunidad. Todo ellos deben sostener relaciones sociales en el trabajo en una organización, estas son áreas importantes de conocimiento. (p. 6)

De este mismo modo Consuelo, Sarmentero, Gómez y Falcón (2018) señalan que una vez que comience a aprender el CO, encontrará que puede aplicar inmediatamente lo que está aprendiendo a los problemas encontrados

en el trabajo. Esto no solo le permite comprender esta disciplina altamente practicada de manera más amplia, sino también encontrar formas de actualizar su filosofía de gestión para reflejar su nuevo conocimiento de CO y aplicarlo a su trabajo. A medida que aumente su conocimiento y se familiarice con este tema, será cada vez más probable que analice y comprenda el impacto de los problemas organizacionales en el comportamiento. Esto le dará la oportunidad de ver compañías reconocidas con influencia global para enfrentar el desafío de administrar una fuerza laboral muy diversa en un mercado global altamente competitivo.

La importancia radica según Rouquette y Saleme (2020) señaló que la importancia del comportamiento organizacional se basa en lo siguiente: Ayuda a predecir lo que harán las personas dentro de la empresa. Investigue cómo predecir el comportamiento de individuos y grupos. Encuentra resultados efectivos a través de los planes de investigadores, grupos y empresas. Tener buenas habilidades para tratar con la gente. Incluye comprender las capacidades de los empleados. Se retroalimenta al resultado del comportamiento organizacional. Con conocimientos sobre habilidades individuales y grupales, pueden trabajar de manera más efectiva. Lograr el éxito de la gestión organizacional es un requisito básico que reemplaza la instrucción con aprendizaje sistemático, pues busca integrar los recursos humanos con la tecnología potencial.

En cuanto a los niveles del comportamiento organizacional, de acuerdo a Esteban (2015) señala que los ítems que están involucrados con la variable comportamiento organizacional es: estructura organizacional, motivación, compromiso organizacional, poder, comunicación, trabajo en equipo, cultura organizacional, clima organizacional, liderazgo y procedimientos de cambio. Estas áreas están plasmadas en las escalas básicas de la variable estudiada: el individual, el grupal y el organizacional. La estructura señalada requiere el planteamiento de soluciones. Por otro lado, para Cárdenas, Arciniegas y Barrera (2019) señalan que hay otra área que está permitiendo relaciona lo concreto o lo abstracto. Cuando se habla del nivel concreto, se nombra a las metas que persigue el impulso, este puede ser visualizado y expuesto a estudiarse con mucha facilidad. La segunda escala son las aptitudes que se han entendido

como aquella disposición para realizar una actividad, pero en ellas influye la moral y los valores que tenga la persona para de esa manera orientar su comportamiento. Este es el caso cuando pensamos que somos colaboradores, pero en el debate podemos mostrar una aptitud poco cooperativa ante situaciones hipotéticas, y en la práctica podemos ser muy cautelosos al apoyar. Esto muestra la mayor dificultad de estudiar las organizaciones: la inconsistencia y diferencia entre lo que se dice y lo que se hace, lo cual se vuelve difícil en la cultura organizacional cuando agregamos jerarquía (poder) y patrones de comportamiento que en ocasiones son aceptados por todos. Según Cardona y Zambrano (2015) señalan que los métodos de comportamiento organizacional son: método de recursos humanos, método accidental, método orientado a resultados y método sistemático. Para Muñoz (2016) estos incluyen los siguientes conocimientos básicos: hay muchas variables en el sistema; los subsistemas que componen el sistema son interdependientes (una parte afecta a muchas otras partes y se verá afectada por muchas partes de manera compleja), y muchos subsistemas se han integrado. En un sistema más grande, el sistema generalmente requiere entrada para ejecutar el proceso y salir; el mecanismo del proceso del producto de entrada es constante y autosuficiente, y el sistema genera efectos positivos y negativos. Los resultados; el sistema traerá consecuencias ideales e indeseables; además, estos efectos del sistema pueden ser a corto o largo plazo.

De acuerdo a la teoría de Chiavenato (2009) esta variable de comportamiento organizacional se divide de la siguiente manera: La primera dimensión es aptitudes grupales, involucra aquellas diversidades que puede tener la persona como la personalidad, la percepción y la atribución, la motivación y la satisfacción en el trabajo (Chiavenato, 2009). De acuerdo a esta dimensión se desprenden los siguientes indicadores: El primer indicador de esta variable es comunicación, se toma como un procedimiento que permite el intercambio de ideas mensajes entre las personas. (Rouquette y Saleme, 2020), el segundo es plantear decisiones, que es aquel que permite elegir entre una o más de opciones y dentro de él se debe incluir un cierto conocimiento para desarrollar la capacidad resolutiva ante una determinada situación (Cárdenas,

Arciniegas y Barrera, 2019). El tercero es el manejo de conflictos, son equipos más grandes deben dedicar aún más tiempo al aspecto de la gestión de conflictos, con soluciones a largo plazo que sean beneficiosas para la organización (Cárdenas, Arciniegas y Barrera, 2019). El cuarto es la coordinación, es aquella habilidad que ejercen directivos para organizar la labor, es decir, abarca un entendimiento de comunicación para que las actividades asignadas como se vuelvan a repetir. (Franklin, 2016). La segunda dimensión es aptitudes individuales, implica dar un mensaje, tomar decisiones, gestionar presiones y conflictos, negociar y coordinar actividades laborales y diferentes tipos de poder y política. (Chiavenato, 2009). El primer indicador de esta variable es la individualidad, se puede definir como aquel criterio personal donde el pensamiento es de acuerdo a los intereses personales (Cárdenas, Arciniegas y Barrera, 2019). Y el otro la motivación es aquel que de manera interna orienta la conducta hacia ciertos objetivos que se han planteado, es decir un impulso que permite a las personas realizar actividades de acuerdo a sus propios beneficios (Chiavenato, 2009). El último es la satisfacción laboral es el resultado de las aptitudes de los trabajadores hacia el trabajo, factores específicos y diversas aptitudes hacia la vida en general (Franklin, 2016). La tercera dimensión interacción persona organización está buscando encontrar la manera de socializar la integración entre las personas e incentivar el aumento de producción grupal junto a los miembros del equipo para mejorar el desempeño colectivo (Chiavenato, 2009). Otro indicador es la socialización es aquel procedimiento que permite a las personas interactuar con otras de diversas maneras que son importantes para la socialización eficaz. (Chiavenato, 2009). De esta manera la cooperación permite realizar relaciones entre distintas entidades, estas permiten un cambio de capacidades, conocimientos, ideas creativas y recursos (Cárdenas, Arciniegas y Barrera, 2019). La productividad es aquella filiación que se relaciona con el trabajo y los recursos que son indispensables para el trabajo (Franklin, 2016). El último indicador es el desempeño es la calidad del servicio que es la labor que realiza la persona integrante de una institución (Cárdenas, Arciniegas y Barrera, 2019).

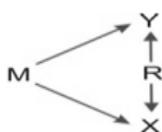
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación propone un método cuantitativo porque utiliza la recolección de datos basada en mediciones numéricas y análisis estadístico para probar hipótesis con la finalidad de establecer códigos de conducta y establecer teorías (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 4). Este estudio es de tipo básica, de acuerdo a ello “Son propósitos de aplicación directa porque solo intentan expandir el flujo del conocimiento científico que existe sobre la realidad”. (Carrasco, 2007, p.43).

El nivel descriptivo correlacional causal, debido a que se describe la relación o grado de asociación que existen entre dos conceptos de un contexto particular (Mejía, 2005), en este sentido “.... Su propósito es comprender la relación o correlación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto específico.” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 93).

Este diseño con respecto a la investigación no es experimental-Transaccional, pues “El estudio que se realiza, no interviene en las variables, es decir, esta investigación no varía intencionalmente para que se recalque las consecuencias que se originen en las variables independientes.” (Hernández, 2014, p. 149); en este sentido “El diseño transversal puede realizar la observación en un solo momento o en un momento determinado”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 166)



Interpretación

M= muestra

Y= Liderazgo directivo

X= Comportamiento organizacional

R= correlación

3.2. Variables y operacionalización

Blanchard, (2007) El liderazgo directivo es el rol del líder y la capacidad de proponer metas, brinda instrucciones específicas a sus colaboradores y supervisa estrictamente las tareas asignadas. Del mismo modo, los problemas y las decisiones son responsabilidad exclusiva del líder. (p. 276)

En este apartado, se desarrolla la operación de la variable de liderazgo directivo en 3 dimensiones, las cuales son capacidad de gestión, resolución de problemas y toma de decisiones, de esta manera se aplicó un cuestionario con 21 ítems.

El comportamiento organizacional de Chiavenato (2009) está referido al análisis de un grupo de persona que tienen una responsabilidad importante dentro de una organización. Está relacionado con las formas que tiene una organización. De esta manera, CO se percibe como la interrelación constante entre las personas de una comunidad. Todo ellos deben sostener relaciones sociales en el trabajo en una organización, estas son áreas importantes de conocimiento. (p. 6).

El comportamiento organizacional tiene 3 dimensiones: Aptitudes individuales, Aptitudes grupales y Interacción persona-organización de las cuales se formularon de 33 ítems.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población de esta investigación se encuentra representada por docentes de la Institución Educativa estudiada, siendo 90 docentes de la institución estudiada, en este sentido se toma como “una población al conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 174)

La muestra es considerada censal pues se ha seleccionado al 100% de la población, es decir no se calculó porque se trabajó con todos los docentes. Mejía (2015) dice “Una muestra es una parte o parte de un sector de objetos, que es útil para comprender las características de toda la población.” (p.159). No se

utilizó ningún tipo de muestreo porque no se calculó la muestra. Según Ramírez (1997) menciona que la población censal es aquella que uso a toda la población de estudio como muestra. (p. 45).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue la técnica usada en la investigación, la encuesta buscó recoger las opiniones, pareceres y reflexiones de los docentes respecto a las variables de este estudio. Así también se utilizó el instrumento llamado cuestionario, este instrumento estuvo conformado en la escala de Likert permitiendo que sus ítems y así conocer las percepciones. Según Mejía (2015) señala que con esta técnica se recolecta la información, por medio de un cuestionario anteriormente diseñado, con el propósito de analizar el punto de vista o estimación del sujeto sobre un tema estudiado.

Tabla 1. Ficha técnica del instrumento para medir la variable liderazgo directivo

Nombre del instrumento:	<u>Cuestionario de liderazgo directivo</u>
Autor(a):	Javier Francisco OCAÑA AGUILAR
Lugar:	Huaral
Fecha de aplicación:	11/2020
Objetivo:	Conocer aspectos del liderazgo directivo
Administrado a:	Docentes
Tiempo	1 día
Margen de error:	0,5
Observación:	Se aplicó de forma virtual

Tabla 2. Ficha técnica del instrumento para medir el comportamiento organizacional.

Nombre del instrumento:	Cuestionario de comportamiento organizacional
Autor(a):	Javier Francisco OCAÑA AGUILAR
Lugar:	Huaral
Fecha de aplicación:	11/2020
Objetivo:	Conocer aspectos comportamiento organizacional
Administrado a:	Docentes
Tiempo	1 día
Margen de error:	0,5
Observación:	Se aplicó de forma virtual

Esta escala fue sometida al juicio de expertos para su validación. Hernández (2018) señala que “La efectividad de las herramientas de recolección de datos es mostrar la calidad de las capacidades de las mencionadas herramientas para poder cuantificar estas características de las entidades que son sujetos de la encuesta de manera proporcional y correcta”. (p. 102). A su vez, Mejía (2015) reconoce “La eficacia es el atributo de una herramienta que logra el objetivo deseado, lo que significa que la herramienta mide el objetivo deseado.” (p.98).

Tabla 3. Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magister	Aurora Elena Sánchez Mancilla	aplicable
2	Magister	Silvia Rada Fernández	aplicable
3	Doctor	Carlos Sixto Vega Vilca	aplicable

El proceso de validación para este estudio, fue analizado por el juicio de tres (03) expertos docentes adiestrados en metodología de investigación científica. De igual forma, antes de utilizar el instrumento se realizó una prueba piloto para confirmar la confiabilidad del mismo, por lo que se utilizó la prueba Alfa de Cronbach, lo cual es oportuno porque el cuestionario consta de múltiples escalas y los indicadores preliminares de cada cuestionario. Alcanza el nivel de confiabilidad.

Tabla 4. Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
liderazgo directivo	0,847	21
comportamiento organizacional	0,888	33

Interpretación: se observa que el Alfa de Cronbach de las variables es de alta confiabilidad

3.5. Procedimientos

Luego de haber analizado los objetivos de este estudio, se dispuso a realizar la revisión bibliográfica de cada variable de estudio, de acuerdo a ello se hizo la operacionalización de variables a partir de ello se elaboraron los instrumentos de acuerdo a la técnica considerada. Estos instrumentos han sido validados por juicio de expertos y pasado la confiabilidad una vez el proceso que se realizó la encuesta en línea, por medio del formulario de Google, que tuvo una duración de 2 días teniendo la disponibilidad de los docentes, ambas pruebas tienen respuestas de escala de Likert. Una vez reunido todos los instrumentos aplicados, se procedió a elaborar una base de datos para procesarlo estadísticamente.

3.6. Método de análisis de datos

Se usó para el procesamiento de datos un método estadístico, de nivel descriptivo que siguió los siguientes lineamientos: Se ordenaron los datos en una matriz de consistencia, donde se describieron las características específicas de las dos variables. Después, el programa estadístico SPSS, analizó los datos encontrados, de los cuales se obtuvieron resultados descriptivos: porcentajes en figuras y tablas de acuerdo a las variables y dimensiones con su interpretación correspondiente, interrelacionado con las hipótesis y los objetivos de este estudio.

La prueba de correlación usada fue regresión logística causal (Rho de Pearson), permitió debatir las hipótesis y probar si hay una conexión entre las variables de estudio en la institución estudiada.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio tuvo un desarrollo continuo y se salvaguardó la identidad de los participantes, así también la confidencialidad de los datos de los docentes, honestidad al contestar en base a experiencias, originalidad, autenticidad, libre participación, anonimato de la información y consentimiento informado a la institución educativa y a los participantes. Se respetó las ideas consideradas en la investigación todos los autores citados en la tesis se han referenciado, y se utilizó las normas APA para la redacción y paso por el software Turnitin para la originalidad de la investigación.

IV.RESULTADOS

Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	71	78,9
	Medio	19	21,1
	Alto	0	0%
	Total	90	100%

Fuente: Base de dato

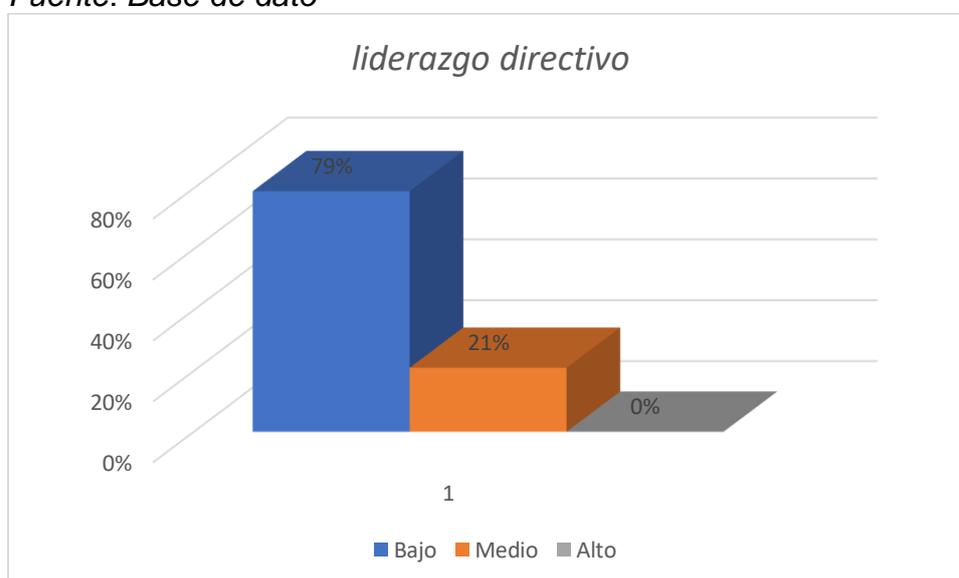


Figura 1. Niveles de la variable variable liderazgo directivo

Según la tabla 5 y figura 1, el total de encuestados muestran que liderazgo directivo, el 21,1% señalan que es medio y un 78,9% en bajo y señalan el liderazgo directivo es bajo.

Tabla 6. Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones de liderazgo directivo.

Niveles	Capacidad de Gestión (%)		Resolución de Problemas		Toma de Decisiones	
	(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)
Bajo	71	78,9	71	78,9	71	78,9
Medio	19	21,1	19	21,1	19	21,1
Alto	0	0	0	0	0	0

Fuente: Base de datos

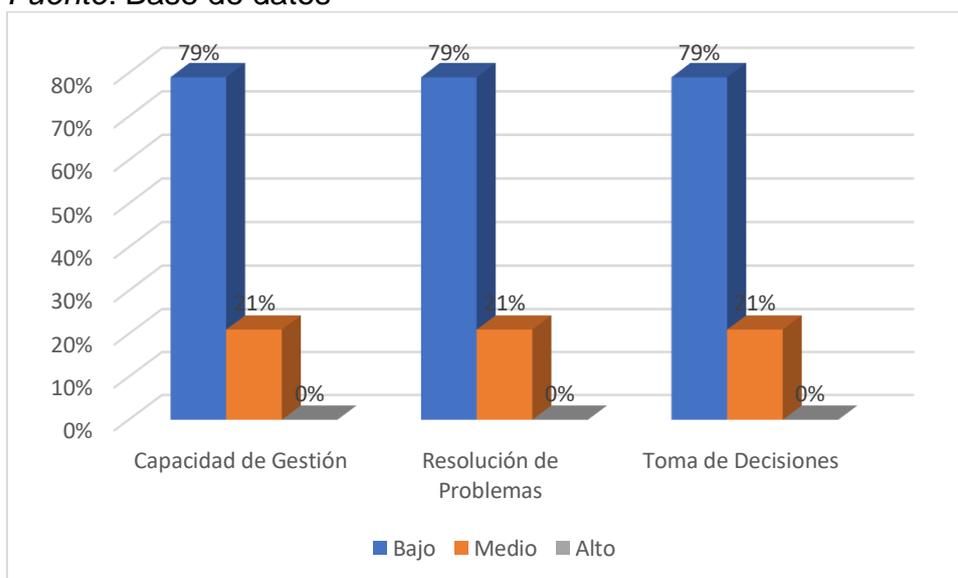


Figura 2. Niveles de la variable liderazgo directivo

Según la tabla 6 y figura 2, los encuestados, manifiestan que el 21,1% muestran un nivel medio y el 78,9% señalan un nivel bajo. Asimismo, el 0% de los encuestados indican que resolución de problemas es alta, el 21,1% expresan un nivel medio y el 78,9% es bajo. El 0% de los estudiantes señalan toma de decisiones en alto en el 0% dicen que se ubican en un nivel medio en 21,1 y el 78,9% expresan que se ubican en un nivel bajo.

Tabla 7. Distribución de frecuencia porcentual de la variable: comportamiento organizacional

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	71	78,9
	Medio	19	21,1
	Alto	0	0
	Total	90	100,0

Fuente: Base de dato SPSS 23

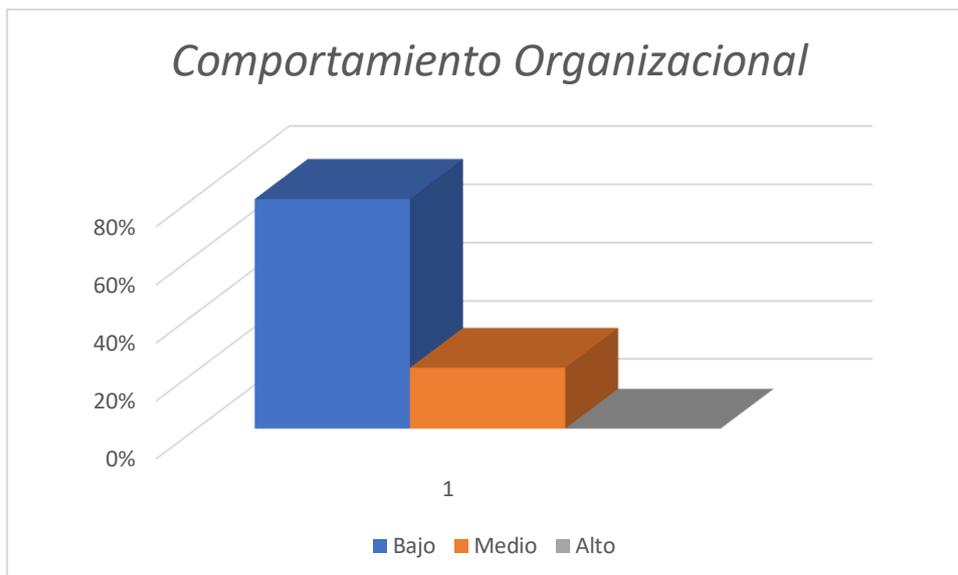


Figura 3. Niveles de la variable variable comportamiento organizacional

Según la tabla 7 y figura 3, los encuestados, señalan que en comportamiento organizacional el 21,1 % de los encuestados muestran que es medio y un 78,9% expresan que es bajo.

Tabla 8. Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones comportamiento organizacional

Niveles	Aptitudes Individuales		Aptitudes Grupales		Interacción Personal (%)
	(fi)	(%)	(fi)	(%)	
Bajo	71	78,9	71	78,9	78,9
Medio	19	21,1	19	21,1	21,1
Alto	0	0	0	0	0
Total	90	100	90	100	100

Fuente: Base de dato

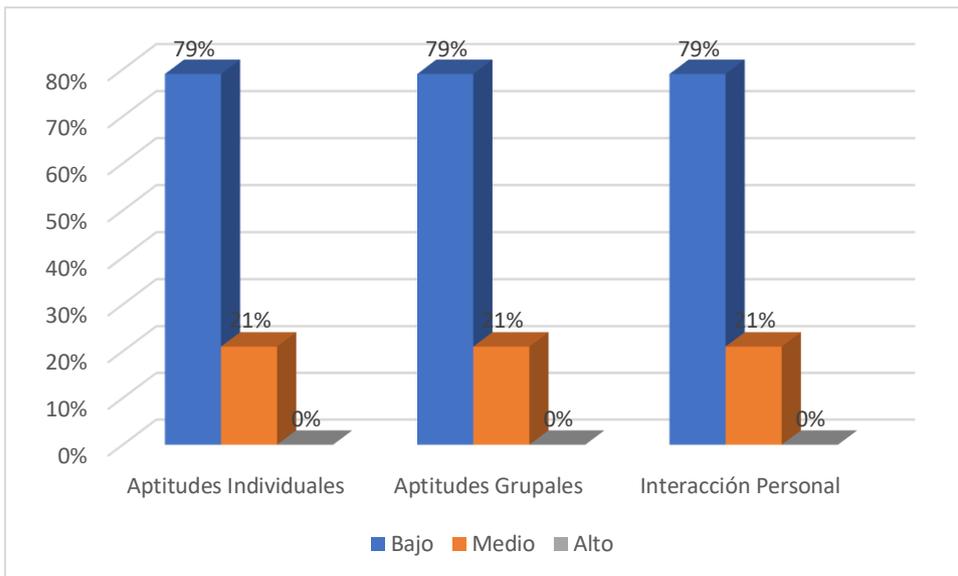


Figura 4. Niveles de la variable comportamiento organizacional

Según la tabla 8 y figura 4, de los encuestados manifiestan que el 21,1% de los encuestados señalan que es medio y un 78,9% muestran que es bajo. Asimismo, el 0% de los encuestados señalan que aptitudes individuales es alto, el 21,1% es medio y el 78,9% de los encuestados indican es bajo. Y finalmente, el 0% de los docentes dicen que la interacción personal es alta, el 21,1% de docentes muestran un nivel medio, el 78,9% indican que se ubican en un nivel es bajo.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₀: El Liderazgo directivo no incide significativamente en el comportamiento organizacional

H₁: El Liderazgo directivo incide significativamente en el comportamiento organizacional.

Tabla 9. Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² del liderazgo directivo en el comportamiento organizacional.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	92,299	1	,000	Cox y Snell	,740
				Nagelkerke	,956
				McFadden	,923

En la Tabla 9 muestra los resultados y también ilustra la dependencia del liderazgo gerencial. De manera similar, el valor de chi-cuadrado es 92.299 y el p_value (valor significativo) es igual a 0.000 en comparación con la significancia estadística α . Para el método de análisis (regresión ordinal) es igual a 0.05 ($P_valor < \alpha$), y tiene un coeficiente de Nagelkerke, lo que significa que la variación del comportamiento organizacional depende del 95.6% del líder gerencial.

Tabla 10. Presentación de los coeficientes del liderazgo directivo en el comportamiento organizacional.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v2ComportamientoOR2 = 1]	3,433	,835	17,471	1	,000	-8,330	6,934
Ubicación	[v1liderazgo2=1]	-6,125	,000	1,343	1	,000	-9,735	6,822
	[v1liderazgo2=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a la tabla 10, el puntaje de Wald de 17,471 es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe incidencia del liderazgo directivo en el comportamiento organizacional de la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020.

Hipótesis específica 1

H₀: El liderazgo directivo no incide significativamente en la aptitud individual.

H₁: El liderazgo directivo incide significativamente en la aptitud individual.

Tabla 11. Determinación del ajuste de los datos para el del liderazgo directivo en la aptitud individual

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
				Cox y Snell	Nagelkerke
Pearson	16,530	1	,000	,773	,953
				Mcfadden	,740

Tabla 12. Presentación de los coeficientes del liderazgo directivo en la aptitud individual

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Aptitud Individual = 1]	-4,298	,682	54.963	1	,001	-6,287	3,692
Ubicación	[v1liderazgo2=1]	-5,635	,000	43.298	1	,000	-3,635	-6,635
	[v1liderazgo2=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la Tabla 11 y la Tabla 12, el valor de chi-cuadrado es 16.530, y tenemos el coeficiente de Nagelkerke, lo que significa que la aptitud individual depende del 95.3% de André de los Reyes. Según el puntaje de Wald de 54.963, el puntaje es mayor a 4, entonces la incidencia p: $0.000 < \alpha < 0.01$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En otras palabras, hay incidencia del liderazgo directivo en la aptitud individual de la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020.

Hipótesis específica 2

H₀: El liderazgo directivo no incide significativamente en la aptitud grupal.

H₁: El liderazgo directivo incide significativamente en la aptitud grupal.

Tabla 13. Determinación del ajuste de los datos para liderazgo directivo en la aptitud grupal.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
				Cox y Snell	Nagelkerke
Pearson	55,542	1	,000	,534	,738
				McFadden	,353

Tabla 14. Presentación de los coeficientes para el liderazgo directivo en la aptitud grupal.

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [aptitudgrupal = 1]	-3,945	,554	34,393	1	,000	-2,693	-1,262
[aptitudgrupal = 2]	-1,074	,542	4,435	1	,001	-,608	,460
Ubicación [v1liderazgo2=1]	-2,467	,454	33,328	1	,000	-1,467	-1,467
[v1liderazgo2=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a la tabla 13 y 14, el valor del Chi cuadrado es de 55,542 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), para el método de análisis (regresión ordinal) y el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad aptitud grupal depende el 73,8% del liderazgo directivo de la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020. De acuerdo al puntaje de Wald de 34,393 es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0,01$ por lo tanto de rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe incidencia del liderazgo directivo en la aptitud grupal de la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020.

Hipótesis específica 3

H₀: El liderazgo directivo no incide significativamente en la interacción persona – organización.

H₁: El liderazgo directivo incide significativamente en la interacción persona – organización.

Tabla 15. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo directivo en interacción persona - organización.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
				Cox y Snell	Nagelkerke
Pearson	12,334	1	,000	,643	,840
				McFadden	,530

Tabla 16. Presentación de los coeficientes del liderazgo directivo en interacción persona – organización.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Interaccionpersona organizacion = 1]	-5,238	,682	65.134	1	,000	-2,287	1,692
Ubicación	[v1liderazgo=1]	-5,536	,265	4.439	1	.001	-2,635	-1,635
	[v1liderazgo=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a la tabla 15 y 16, el valor del Chi cuadrado es de 12,344, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad depende la interacción persona - organización el 84% del liderazgo directivo en la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020. De acuerdo al puntaje se tiene al valor de Wald de 65.134, es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe incidencia del liderazgo directivo en interacción persona – organización de la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020.

V.DISCUSIÓN

Este estudio tuvo por objetivo, determinar la incidencia del liderazgo directivo en el comportamiento organizacional y sus dimensiones, aptitudes individuales, aptitudes grupales e interacción personal de la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020. Por ello, se pudo analizar la hipótesis general, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe incidencia del liderazgo directivo en el comportamiento organizacional, en la presentación de regresión logística se obtuvo el siguiente resultado de Wald de 17,471 es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$, entonces este resultado refuerza la teoría de Blanchard, (2007) quien afirma que el liderazgo directivo es la habilidad de brindar instrucciones claras a sus trabajadores y monitorear específicamente las actividades asignadas. Del mismo modo, los problemas y las decisiones son responsabilidad exclusiva del líder y el comportamiento organizacional de Chiavenato (2009) que señala que las personas se mueven y realizan actividades en la organización por la responsabilidad de directrices claras. De esta manera, Salguero (2017) en su investigación concuerda con estos resultados puesto que busca analizar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de las universidades. La investigación es cuantitativa, y se concluye que, a partir del estudio del liderazgo, clima organizacional y sus dimensiones y factores, la teoría de la investigación ha sido revisada por muchos autores, y se determina que el liderazgo tiene impacto en el clima organizacional en instituciones de educación superior medio, que promueve el impacto en el desempeño laboral, de igual manera, Morales (2016), buscó establecer si existe una relación entre las variables estilos liderazgo directivo y clima organizacional en dos organizaciones educativas. La investigación fue de tipo cuantitativa. Se concluyó que los equipos de los dos centros educativos tienen opiniones positivas sobre los siguientes temas y el trabajo que realizan corresponde a sus talentos, habilidades e intereses individuales. Por último, Mita, Camacho, Corso, Escalier y Reynaga (2015), en su investigación tuvo como objetivo identificar el tipo de liderazgo predominante y se realizó una investigación correlacional, se concluyó en base al análisis de los promedios de las variables de estudio que componen el liderazgo transformacional estos son determinantes, pero también, es necesario que los líderes trabajen para mejorar

los atributos, motivación inspiracional y consideración de las aptitudes individuales, respecto a la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional se evidencia que no existe relación. Entorno estas investigaciones se analizó la metodología aplicada en esta investigación que ha permitido relacionar linealmente dos variables continuas, lo cual ha permitido señalar las especificaciones del comportamiento de las variables asociadas, ello ha contribuido a la institución estudiada puesto que se analizaron las problemáticas para propicia así la mejora continua de la comunidad educativa respecto a los resultados encontrados en este apartado.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se objeta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, es decir, existe incidencia del liderazgo directivo en la aptitud individual de la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020, teniendo un puntaje de Wald de 54,963, es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$, los resultados son congruentes con el estudio de Vallejos (2018) tuvo como objetivo a resolver conflictos y establecer relaciones interpersonales armónicas, es decir, líderes gerenciales. La investigación es cuantitativa, descriptiva, relevante y transversal. Adopta un diseño no experimental y concluye que la aplicación gerencial del liderazgo instructivo es de gran utilidad, así tuvo un alto porcentaje (76,67%) creía que el clima organizacional era normal, por lo que implementar la gestión bajo el liderazgo de la organización líder mejoró significativamente el clima organizacional de la institución investigada. Así también, Sánchez (2019) tuvo el propósito es determinar el nivel de relación entre el liderazgo educativo y sus diversos aspectos y el clima organizacional de las entidades educativas. La investigación es de diseño cuantitativo, descriptivo, relevante, transversal y no experimental, y concluye que existe una relación significativa y directa entre el liderazgo gerencial y el clima organizacional. En otras palabras, el liderazgo gerencial superior está relacionado con un nivel más alto de clima organizacional.

Referente a la segunda hipótesis específica, objeta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Es decir, existe incidencia del liderazgo directivo en la aptitud grupal de la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020, tenido un puntaje de Wald de 34,393 es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$, este resultado concuerda con la investigación realizada de Chinchay

(2015),buscó determinar la influencia del estilo de liderazgo del director en el clima organizacional. La investigación es cuantitativa, descriptiva y de alcance relevante, adopta un diseño no experimental y concluye que existe una influencia significativa entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional de las instituciones educativas públicas. Asimismo, Astete (2015) tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre los tipos de liderazgo en las instituciones educativas y la cultura organizacional. Esta investigación es cuantitativa, descriptiva, relevante, transversal y no experimental, la conclusión es que el valor promedio del trabajo en equipo es 19,1, la desviación estándar es 3,9 y tiene un nivel regular. El valor medio de la dimensión "motivación y satisfacción personal" es 31,8 y la desviación estándar es 4,5, que se encuentra en un nivel convencional; en la dimensión "habilidades personales y organizativas para responder al cambio", la media aritmética llega a la conclusión de que el tipo de liderazgo gerencial Existe una correlación con la cultura organizacional de la institución educativa estudiada.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe incidencia del liderazgo directivo en interacción persona – organización de la I.E Andrés de los Reyes, Huaral, 2020, teniendo un puntaje de Wald de 65.134, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0,01$, en base a ello Campos (2015) coincide con los resultados antes expuesto puesto que establece una relación directa del liderazgo y clima organizacional. La investigación fue de tipo cuantitativa, correlacional, transversal, se concluyó que de acuerdo a los docentes creen que en términos de toma de decisiones, hay suficiente 48.61% del nivel de toma de decisiones; 47.22% del nivel de toma de decisiones es normal; 4.17% del nivel de toma de decisiones es el desarrollo de habilidades de equipo adecuadas, y los resultados de esta investigación han establecido liderazgo ejecutivo y la importante relación entre sus diversos aspectos y el clima organizacional. Así también Contreras y Jiménez (2016) complementan los resultados puesto que identificaron que el liderazgo tiene un nivel de -097, una correlación negativa muy fuerte lo que demuestra una brecha entre el que dirige y el dirigido que se refleja en una baja percepción de trabajo grupal, de la misma forma la variable control se encuentra correlacionada con la cohesión pues emite una media negativa de -050 lo que

permite una visión de baja cerca de los niveles de unidad que deben ser una prioridad en la institución estudiada. Asimismo, Serrano y Portalanza (2015) buscaron el análisis de la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. La investigación fue de tipo cuantitativa concluyó que mediante en la inspección en los tópicos empíricos confirman la correlación en entre las variables estudiadas, es decir el líder es el que despierta diversas acciones para que se realice un buen ejercicio de los mismos.

VI.CONCLUSIONES

Primera. De acuerdo con el objetivo general de determinar cómo incide el liderazgo directivo en el comportamiento organizacional. Respecto a ello, Nagelkerke, implica que la variabilidad comportamiento organizacional depende el 95,6% del liderazgo directivo y el puntaje de Wald de 17,471 es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe incidencia del liderazgo directivo en el comportamiento organizacional.

Segunda. Conforme al objetivo específico 1, de determinar cómo incide el liderazgo directivo en la aptitud individual. Respecto a ello, Nagelkerke, implica que la aptitud individual depende el 95,3% del liderazgo directivo y al puntaje de Wald de 54,963, es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe incidencia del liderazgo directivo en la aptitud individual.

Tercera. Conforme al objetivo específico 2, de determinar cómo incide el liderazgo directivo incide en la aptitud grupal. Respecto a ello, Nagelkerke implica que la variabilidad depende aptitud grupal el 37,8% del acompañamiento directivo y el puntaje de Wald de 31,989, es mayor a 4 entonces, $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe incidencia entre el liderazgo directivo en la aptitud grupal.

Cuarta. Conforme al objetivo específico 3, de determinar cómo incide el liderazgo directivo incide en la persona-organización, según Nagelkerke, implicando que la variabilidad persona-organización depende el 73,8% del liderazgo directivo y el valor puntaje de Wald de 34,393 es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe incidencia del liderazgo directivo en la persona-organización.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a los directivos, fortalecer la comunicación con la comunidad educativa a través de reuniones retroalimentativas, a fin de consolidar el liderazgo y se produzca un comportamiento organizacional positivo.

Segunda. A los directivos se recomienda incentivar el trabajo grupal, mediante reuniones de intercambio de aprendizaje continuas para que se consoliden los lazos laborales para que las personas realicen sus roles de manera eficaz.

Tercera. A los docentes de la institución educativa, se recomienda reflexionar sobre la práctica docente mediante compromisos periódicos y el monitoreo de los mismos realizada con los estudiantes y con el grupo de trabajo.

Cuarta. A los docentes se recomienda propiciar el trabajo colaborativo a través cronogramas de trabajo específicos y así también llevar a cabo talleres de desarrollo de habilidades blandas que permitan comportamiento organizacional favorable.

VIII. REFERENCIAS

- Anderson, S. (2018). Directivo liderazgo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34-52. ISSN: 0717-7798. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1710/171015625003>
- Astete, E. (2015). 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. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Blanchard, K. (2007). Liderazgo al más alto nivel. Norma. Ediciones S.A. Disponible en: <http://www.kenblanchard.com/>
- Becerra, C. (2016). Liderazgo del Directivo para mejorar relaciones interpersonales en personal de organizaciones educativas. *Revista Scientific*, 1(1),20-35. ISSN. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5636/563660226003>
- Bocina, A. y Marfan, J. (2020). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile. *psicoperspectivas*, 9 (2), 82-104. ISSN: 0717-7798. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1710/171015625005>
- Campos, L. (2015). Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Cancino, V. y Vera, L. (2017). Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25(94),26-58. ISSN: 0104-4036. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3995/399549868003>
- Carrasco, S. (2008). Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. San Marcos: Lima. <https://books.google.com.pe/books?id=pgThrQEACAAJ&dq>

- Cárdenas, L., Arciniegas, Y. y Barrera, M. (2019). Modelo de intervención en clima organizacional. Revista Internacional de Investigaciones Psicológicas, 2 (2), 121-127. ISSN: 2011-2084. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2990/299023513005>
- Cardona, D. y Zambrano, R. (2015). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Estudios Gerenciales, 30 (131), 184-189. ISSN: 0123-5923. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=212/21231108010>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. Investigación Valdizana, 13(1),51-60. ISSN: 1994-1420. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5860/586062182005>
- Castañeda, D. (2019). Reseña de "Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación" de Aguilar, MC y Rentería, E. Acta Colombiana de Psicología, 12 (2), 147-148. ISSN: 0123-9155. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=798/79815640014>
- Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE), (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 7 (3), 19-33. ISSN:. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55114063003>
- Chinchay, D. (2015). Influencia del liderazgo del director y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos – 2008. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Amazonía Peruana, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Editorial. McGrawHill, México, D.F. Disponible en: <https://www.grupogen.com.br/chiavenato>

- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención. (Tesis de Maestría). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Consuelo, C., Sarmentero, I., Gómez, O. y Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del comportamiento organizacional. Ingeniería Industrial, XXXIX (1),92-100. ISSN: 0258-5960. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3604/360458872010>
- Delgado, L. y Castañeda, D. (2011). Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional. Acta Colombiana de Psicología, 14 (1), 61-70. ISSN: 0123-9155. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=798/79822602006>
- Donoso, S. y Benavides, N. (2018). Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas. Revista brasileira de educação, 23(),1-28. ISSN: 1413-2478. disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275/27554785006>
- Duarte, J. (2018). Vinculación universidad-sector productivo: Una visión para el desarrollo tecnológico de las organizaciones. Visión Gerencial, (2), 317-332. ISSN: 1317-8822. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4655/465545879006>
- Esteban, F. (2015). Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, V (2), 57-74. ISSN: 2225-7136. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4676/467646280004>
- Fernández, J. y Hernández, A. (2015). Liderazgo directivo e inclusión educativa Estudio de casos. Perfiles Educativos, XXXV (142), 27-41. ISSN: 0185-2698. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=132/13228832003>
- Franklin, E. (2016). Toma de decisiones empresariales. Reseña de "Comportamiento organizacional, enfoque para América Latina" de

- Franklin, Enrique Benjamín y Krieger, Mario. Contabilidad y Negocios, 6 (11), 113-120. ISSN: 1992-1896. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2816/281622820010>
- García, O. (2020). Enfoque organizacional conductista: ¿dicotomía o complementariedad? Educere, 4 (10), 47-56. ISSN: 1316-4910. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=356/35641007>
- García, M. (2019). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, (42), 43-61. ISSN: 0120-4645. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250/225014900004>
- Gaete, M., Acuña, V. y Ramírez, M. (2020). Liderazgo social, motor de las prácticas directivas en educación en contextos de encierro. (1),19-30. ISSN: 0717-7798. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1710/171063032003>
- González, R. (2018). La autonomía del centro escolar público, clave para el desarrollo del liderazgo directivo. Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía, 11(2),9-33. ISSN: 1657-107X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5610/561059326001>
- Gorrochotegui, A. Torres, G. y Vicente., I. (2015). Evaluación de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar. Educación y Educadores, 17 (1), 111-131. ISSN: 0123-1294. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=834/83430693006>
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, S. (2014). Metodología de investigación. (6° ed.). México: McGraw-Hill.
- Keith, D. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. McGrawHill: México.
- López, C., Díaz, P. y Robledo, J. (2015). La organización informal y sus efectos en las capacidades de innovación. Universidad & Empresa, 17(28),191-217. ISSN: 0124-4639. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1872/187243060010>

- López, G. y Slater, C. y García, J. (2015). Prácticas de dirección y liderazgo en las escuelas primarias públicas de México. Los primeros años en el puesto. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 8 (4), 32-49. ISSN. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55115064003>
- Morales, E. (2016). Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región Metropolitana. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile.
- Mita, E., Camacho, G., Corso, G., Escalier, S. y Reynaga, C. (2015). Influencia del liderazgo transformacional en el clima Organizacional de las Carreras de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca. (Tesis de Maestría). Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, Sucre, Bolivia.
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B. y Chairez, A. (2014). Compromiso organizacional de los profesores de una Universidad Pública. Conciencia Tecnológica, (47), 12-18. ISSN: 1405-5597. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=944/94431297002>
- Martínez, E. (2015). Administración, ambiente organizacional y satisfacción en el trabajo: fundamentos filosóficos, conceptuales y sociológicos. Fórum Empresarial, 1 (2.1), 1-10. ISSN: 1541-8561. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=631/63158922004>
- Maureira, O., Moforte, C. y González, G. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo. Nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia en los centros escolares. Perfiles Educativos, XXXVI (146), 134-153. ISSN: 0185-2698. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=132/13232069009>
- Mejía, E. (2015). Metodología de la Investigación Científica. (Tesis de posgrado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Muñoz, K. (2016). Estudios y aplicaciones integradas de comunicación para el desarrollo organizacional. Global Media Journal, 3 (5), 0. ISSN: 2007-

2031. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=687/68730506>

Oliva, M. y Molina, S. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán, Chile. *Revista Academia & Negocios*, 2(1),41-56. ISSN: 0719-6245. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5608/560863109005>

Oria, C. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar. Vol.1 Política y Práctica. Organización para la cooperación y el desarrollo económico.* Washington: OCDE.

Orozco, L. y Chavarro, D. y Ruiz, C. (2018). Los departamentos de I + D y la innovación en la industria manufacturera de Colombia: análisis comparativo desde el comportamiento organizacional. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20 (37), 101-114. ISSN: 0121-5051. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=818/81818989009>

Pautt, G. (2015). Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIX (1), 213-228. ISSN: 0121-6805. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=909/90922732013>

Páramo, D. (2014). Cultura y análisis organizacional. *Pensamiento & Gestión*, (37), VII-X. ISSN: 1657-6276. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=646/64632634001>

Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación.* Caracas, Venezuela: Panapo.

Rodríguez, E. (2016). El liderazgo directivo en la hermenéutica micropolítica de la escuela. *Alteridad. Revista de Educación*, 11 (2), 231-239]. ISSN: 1390-325X. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4677/467749196008>

Rodríguez, C. (2018). Liderazgo directivo en contextos de alta necesidad. *Gestión escolar desde el enfoque de justicia social.* *Revista Electrónica*

- en Educación y Pedagogía, 2 (3), 77-92. ISSN. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5739/573962289006>
- Rouquette, J. y Saleme, M. (2020). Estadística y comportamiento organizacional. Política y Cultura, (13), 113-135. ISSN: 0188-7742. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=267/26701307>
- Salguero, N. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. (Tesis de Maestría) Universidad de Toronto. Canadá.
- Sánchez, M. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2015). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional (Tesis de Maestría). Universidad Espíritu Santo, Ecuador.
- TALIS. (2013) Estudio internacional de la enseñanza y el aprendizaje. Informe español.
- Tamashiro, M. (2015). Reseña de "Comportamiento organizacional" de Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R .. Persona, (7), 171-173. ISSN: 1560-6139. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1471/147117764009>
- Tapia, C., Becerra, S., Mansilla, J. y Saavedra, J. (2015). Liderazgo de los directivos docentes en contextos vulnerables. Educación y Educadores, 14 (2), 389-409. ISSN: 0123-1294. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=834/83421404010>
- Torres, N. y Bell, R. (2017). Procedimiento para fomentar una cultura organizacional autóctona en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de la provincia de Chimborazo, Ecuador. Economía y Desarrollo, 158 (2), 206-215. ISSN: 0252-8584. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4255/425554493013>
- Uribe, M. (2017). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de fundación Chile. REICE.

Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación,
5 (5), 149-156. ISSN. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55121025022>

Vallejos, J. (2018). Gestión con liderazgo directivo para mejorar el clima organizacional de la I.E N° 00616 del centro poblado de Naranjillo, distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.

Weinstein, J. y Hernández, M. (2014). Políticas hacia el liderazgo directivo escolar en Chile: Una mirada comparada con otros sistemas escolares de América Latina. (3), 52-68. ISSN: 0717-7798. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1710/171032365006>

Yrribarren, M. (2017). Comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Zuinaga, S. (2015). Resistencia al cambio organizacional en una pequeña y mediana empresa (P y ME) del sector industrial. Telos, 16 (2), 226-242. ISSN: 1317-0570. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=993/99331125002>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALOR	NIVELES, RANGOS POR DIMENSIÓN
Liderazgo directivo	Blanchard, (2007) El liderazgo directivo es la capacidad del líder para encomendar los roles y proponer metas, imparte a sus colaboradores instrucciones específicas y supervisar estrictamente	Se refiere al rol importante de apoyo a los docentes en los procesos de mejoramiento escolar de didácticos pertinentes y relevantes.	Capacidad de gestión Blanchard citado en Keith (2011) "conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión" (p. 181)	Operaciones	1,2,3	Cuantitativa Politómica 1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES 4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE	Alto (84-105) Medio (63-83) Bajo (21-62)
				Estrategias conductivas	4,5, 6,		
				Administración	7,8,9		
				Manejo de conflictos	10,11,12		
			Resolución de problemas Blanchard citado en Keith (2011) forma no planificada y de sorpresa, se encuentra inherente en la naturaleza de las personas las pugnas y disputas por diversa acciones o situaciones. Por ello, es función de los directivos solucionarlos con mucha perspicacia y de manera racional con el fin de	Relaciones interpersonales	13,14,15		

	<p>las tareas encomendadas. Asimismo, el problema y la toma de decisiones es responsabilidad exclusiva del líder. (p. 276)</p>		<p>evitar incidencias futuras. Cuando en una organización no se admite la existencia de conflictos, puede ser perjudicial a toda organización.</p>				
			<p>Toma de decisiones</p> <p>Blanchard citado en Keith (2011) la acción individual de vislumbrar dos o más posibilidades, aceptar una y deja las demás, luego de haber examinado de manera puntillosa las ventajas y desventajas de dicha elección.</p>	<p>Asertividad</p>	<p>16,17,18</p>		
				<p>Capacidad de decisión</p>	<p>19,20,21</p>		

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALOR	NIVELES, RANGOS POR DIMENSIÓN	
Comportamiento organizacional	Chiavenato (2009) El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el CO retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es un importante	Es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones , con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.	Aptitudes individuales	Individualidad	1,2,3	Cuantitativa Politómica 1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES 4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE	Alto (132-165) Medio (99-131) Bajo (33-98)	
			Aptitudes grupales	Comunicación	10,11,12			
			Se basa en comunicar, plantear decisiones, manejar el estrés y los conflictos, negociar y coordinar actividades de trabajo, así como en distintos tipos de poder y política.	Plantear decisiones	13,14,15			
				Manejo de conflictos	16,17,18			
				Coordinación	19,20,21			

	<p>campo de conocimiento para toda persona que deba tratar con organizaciones, ya sea para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para dirigir las.(p. 6)</p>		<p>Interacción persona-organización Busca encontrar formas de socialización que incentiven la cooperación entre las personas y que aumenten la productividad del grupo y las combinaciones de aptitudes de los miembros de un equipo para mejorar el desempeño colectivo.</p>	Socialización	22,23,24		
				Cooperación	25,26,27		
				Productividad	28,29,30		
				Desempeño	31,32,33		

Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Liderazgo directivo en el comportamiento organizacional de la I.E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020 Autor: Javier Francisco OCAÑA AGUILAR							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cómo incide el liderazgo directivo en el comportamiento organizacional de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020? Problemas Específicos: ¿Cómo incide el liderazgo directivo en la aptitud individual de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020?	Objetivo general: Determinar cómo incide el liderazgo directivo en el comportamiento organizacional de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020. Objetivos específicos: Determinar cómo incide el liderazgo directivo en la aptitud individual de la I. E. Andrés de los Reyes,	Hipótesis general: El liderazgo directivo incide significativamente en el comportamiento organizacional de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020. Hipótesis específicas: El liderazgo directivo incide significativamente en la aptitud individual de la I.E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020.	Variable 1: Liderazgo directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Capacidad de gestión	Operaciones Estrategias conductivas Administración	1-9	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre	Alto (84-105) Medio (63-83) Bajo (21-62)
Resolución de problemas	Manejo de conflictos Relaciones interpersonales	10-15	5: Siempre				
Toma de decisiones	Asertividad Capacidad de decisión	16-21					

<p>¿Cómo incide el liderazgo directivo en la aptitud grupal de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020?</p> <p>¿Cómo incide liderazgo directivo en la interacción persona - organización de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020?</p>	Huaral, 2020.	<p>El liderazgo directivo incide significativamente en la aptitud grupal de la I.E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020.</p> <p>El liderazgo directivo incide significativamente en la interacción persona – organización de la I.E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020.</p>	Variable 2: Comportamiento organizacional				
	Determinar cómo incide el liderazgo directivo en la aptitud grupal de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020.		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
	Determinar cómo incide liderazgo directivo en la interacción persona - organización de la I. E. Andrés de los Reyes, Huaral, 2020		Aptitudes individuales	Individualidad Motivación Satisfacción laboral	1-9	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Alto (132-165) Medio (99-131) Bajo (33-98)
			Aptitudes grupales	Comunicación Plantear decisiones Manejo de conflictos Coordinación	10-21		
			Interacción persona-organización	Socialización Cooperación Productividad Desempeño	22-33		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Nivel: Descriptivo correlacional causal</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 90 personas</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Tamaño de muestra: 90 personas</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Likert</p> <p>Autor: Javier Francisco OCAÑA AGUILAR</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: en línea</p> <p>Ámbito de Aplicación: docentes</p> <p>Forma de Administración: Google forms</p>	<p>DESCRIPTIVA: alfa de Cronbach, tablas y gráficos.</p>				

		<p>Variable 2: Comportamiento organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo likert</p> <p>Autor: Javier Francisco OCAÑA AGUILAR</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: en línea</p> <p>Ámbito de Aplicación: docentes</p> <p>Forma de Administración: Google forms</p>	<p>INFERENCIAL: coeficiente de correlación de Pearson (regresión logística lineal)</p>
--	--	--	---

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Instrumento: Liderazgo directivo

Estimada (o) Profesor (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el liderazgo directivo

en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de característica sobre el liderazgo directivo, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) NUNCA

2) CASI NUNCA

3) A VECES

4) CASI SIEMPRE

5) SIEMPRE

	Capacidad de gestión	1	2	3	4	5
1	Los directivos trabajan organizadamente la construcción del PEI					
2	Los directivos trabajan organizadamente la construcción del PAT					
3	Los directivos trabajan organizadamente la construcción del RI					
4	Los directivos tratan de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.					
5	Los directivos acostumbran a evaluar críticamente creencias para ver si son los apropiados					
6	Los directivos dejan en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas					
7	Los directivos cotejan los documentos de los docentes					
8	Los directivos revisan los documentos de los docentes					
9	Los directivos colocan sanciones administrativas a los docentes ante una situación grave.					
	Resolución de problemas	1	2	3	4	5
10	Los directivos cuando tiene problemas en la institución piden ayuda de manera interna.					
11	Los directivos generan estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.					
12	Los directivos solucionan los problemas institucionales.					
13	Los directivos perciben que lo entienden cuando alguien tiene algún problema					
14	Los directivos prestan atención a las sugerencias que se brindan.					
15	Los directivos buscan alternativas para conservar las buenas relaciones humanas					
	Toma de decisiones	1	2	3	4	5
16	Los directivos respetan la opinión de los demás en su centro laboral.					
17	Los directivos se solidarizan con usted cuando pasan por un mal momento emocional.					
18	Los directivos están dispuestos a escucharlo cuando lo solicita.					
19	Los directivos comparten los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo					
20	Los directivos evalúan las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
21	Los directivos analizan en forma grupal decisiones adoptadas.					

23	Puedo dialogar libremente acerca de mis ideas.					
24	Existe un adecuado trabajo en equipo dentro de su institución					
25	Intercambio información entre los miembros de mi equipo de trabajo.					
26	Muestro una buena actitud hacia el trabajo					
27	Comparto experiencias con mis pares					
28	Facilito los recursos para las actividades institucionales					
29	Organizo actividades que fortalecen la mística de trabajo en la I.E.					
30	Realizo actividades para fortalecer mis limitaciones					
31	Estoy apto para cumplir las funciones encomendadas.					
32	Participo en las actividades del colegio.					
33	Me enfatizo en alcanzar los logros de aprendizaje					

Anexo 4: Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Capacidad de gestión								
1	Los directivos trabajan organizadamente la construcción del PEI	X		X		X		
2	Los directivos trabajan organizadamente la construcción del PAT	X		X		X		
3	Los directivos trabajan organizadamente la construcción del RI	X		X		X		
4	Los directivos tratan de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.	X		X		X		
5	Los directivos acostumbran a evaluar críticamente creencias para ver si son los apropiados	X		X		X		
6	Los directivos dejan en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas	X		X		X		
7	Los directivos cotejan los documentos de los docentes	X		X		X		
8	Los directivos revisan los documentos de los docentes	X		X		X		
9	Los directivos colocan sanciones administrativas a los docentes ante una situación grave.	X		X		X		
Resolución de problemas								
10	Los directivos cuando tiene problemas en la institución piden ayuda de manera interna.	X		X		X		
11	Los directivos generan estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.	X		X		X		
12	Los directivos solucionan los problemas institucionales.	X		X		X		
13	Los directivos perciben que lo entienden cuando alguien tiene algún problema	X		X		X		
14	Los directivos prestan atención a las sugerencias que se brindan.	X		X		X		
15	Los directivos buscan alternativas para conservar las buenas relaciones humanas	X		X		X		
Toma de decisiones								
16	Los directivos respetan la opinión de los demás en su centro laboral.	X		X		X		
17	Los directivos se solidarizan con usted cuando pasan por un mal momento emocional.	X		X		X		
18	Los directivos están dispuestos a escucharlo cuando lo solicita.	X		X		X		
19	Los directivos comparten los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo	X		X		X		
20	Los directivos evalúan las consecuencias de las decisiones adoptadas.	X		X		X		
21	Los directivos analizan en forma grupal decisiones adoptadas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Aurora Elena Sánchez Mancilla DNI: 25835934**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

Lima, 20 de noviembre de 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Aptitudes individuales								
1	Conozco lo suficiente sobre mi trabajo para orientarme en los problemas que se presentan	X		X		X		
2	Considero el trabajo que tengo que realizar	X		X		X		
3	Disfruto el trabajo que hago	X		X		X		
4	Me mantengo capacitado constantemente.	X		X		X		
5	Tengo oportunidades de crecimiento si me quedo en esta Institución.	X		X		X		
6	Estoy orgulloso de la institución en la que trabajo	X		X		X		
7	Me conformo con el trabajo que realizo	X		X		X		
8	Me conformo con las condiciones de trabajo que me ofrecen	X		X		X		
9	Reconocen mis logros ante la comunidad educativa.	X		X		X		
Aptitudes grupales								
10	Existe comunicación entre los miembros de mi equipo de trabajo	X		X		X		
11	Existe comunicación entre mis pares	X		X		X		
12	Existe comunicación con los directivos.	X		X		X		
13	Participo en la toma de decisiones de asuntos de mi institución	X		X		X		
14	Planteo soluciones ante determinadas situaciones	X		X		X		
15	Tomo una postura respecto a distintas situaciones de mi institución	X		X		X		
16	Me muestro tolerante cuando una persona ejerce su derecho a la libre expresión	X		X		X		
17	Me muestro flexible cuando una persona ejerce su derecho a la libre expresión	X		X		X		
18	Genero estrategias de solución a los problemas institucionales	X		X		X		
19	Conozco lo suficiente sobre mi trabajo para orientarme en los problemas que se presentan	X		X		X		
20	Busca mejorar la gestión teniendo en cuenta la experiencia de terceros	X		X		X		
21	Tomo funciones para lograr los objetivos trazados.	X		X		X		
Interacción persona-organización								
22	Considero seriamente las sugerencias de mi persona	X		X		X		
23	Puedo dialogar libremente acerca de mis ideas.	X		X		X		
24	Existe un adecuado trabajo en equipo dentro de su institución	X		X		X		
25	Intercambio información entre los miembros de mi equipo de trabajo.	X		X		X		
26	Muestro una buena actitud hacia el trabajo	X		X		X		
27	Comparto experiencias con mis pares	X		X		X		
28	Facilito los recursos para las actividades institucionales	X		X		X		
29	Organizo actividades que fortalecen la mística de trabajo en la I.E.	X		X		X		
30	Realizo actividades para fortalecer mis limitaciones	X		X		X		
31	Estoy apto para cumplir las funciones encomendadas.	X		X		X		
32	Participo en las actividades del colegio.	X		X		X		
33	Me enfatizo en alcanzar los logros de aprendizaje	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Aurora Elena Sánchez Mancilla DNI: 25835934

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Lima, 20 de noviembre de 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Capacidad de gestión								
1	Los directivos trabajan organizadamente la construcción del PEI	X		X		X		
2	Los directivos trabajan organizadamente la construcción del PAT	X		X		X		
3	Los directivos trabajan organizadamente la construcción del RI	X		X		X		
4	Los directivos tratan de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.	X		X		X		
5	Los directivos acostumbran a evaluar críticamente creencias para ver si son los apropiados	X		X		X		
6	Los directivos dejan en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas	X		X		X		
7	Los directivos cotejan los documentos de los docentes	X		X		X		
8	Los directivos revisan los documentos de los docentes	X		X		X		
9	Los directivos colocan sanciones administrativas a los docentes ante una situación grave.	X		X		X		
Resolución de problemas								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los directivos cuando tiene problemas en la institución piden ayuda de manera interna.	X		X		X		
11	Los directivos generan estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.	X		X		X		
12	Los directivos solucionan los problemas institucionales.	X		X		X		
13	Los directivos perciben que lo entienden cuando alguien tiene algún problema	X		X		X		
14	Los directivos prestan atención a las sugerencias que se brindan.	X		X		X		
15	Los directivos buscan alternativas para conservar las buenas relaciones humanas	X		X		X		
Toma de decisiones								
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los directivos respetan la opinión de los demás en su centro laboral.	X		X		X		
17	Los directivos se solidarizan con usted cuando pasan por un mal momento emocional.	X		X		X		
18	Los directivos están dispuestos a escucharlo cuando lo solicita.	X		X		X		
19	Los directivos comparten los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo	X		X		X		
20	Los directivos evalúan las consecuencias de las decisiones adoptadas.	X		X		X		
21	Los directivos analizan en forma grupal decisiones adoptadas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x ✓]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Silvia Rada Fernández DNI: 06215129**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 11 de noviembre de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Aptitudes individuales								
1	Conozco lo suficiente sobre mi trabajo para orientarme en los problemas que se presentan	X		X		X		
2	Considero el trabajo que tengo que realizar	X		X		X		
3	Disfruto el trabajo que hago	X		X		X		
4	Me mantengo capacitado constantemente.	X		X		X		
5	Tengo oportunidades de crecimiento si me quedo en esta Institución.	X		X		X		
6	Estoy orgulloso de la institución en la que trabajo	X		X		X		
7	Me conformo con el trabajo que realizo	X		X		X		
8	Me conformo con las condiciones de trabajo que me ofrecen	X		X		X		
9	Reconocen mis logros ante la comunidad educativa.	X		X		X		
Aptitudes grupales								
10	Existe comunicación entre los miembros de mi equipo de trabajo	X		X		X		
11	Existe comunicación entre mis pares	X		X		X		
12	Existe comunicación con los directivos.	X		X		X		
13	Participo en la toma de decisiones de asuntos de mi institución	X		X		X		
14	Planteo soluciones ante determinadas situaciones	X		X		X		
15	Tomo una postura respecto a distintas situaciones de mi institución	X		X		X		
16	Me muestro tolerante cuando una persona ejerce su derecho a la libre expresión	X		X		X		
17	Me muestro flexible cuando una persona ejerce su derecho a la libre expresión	X		X		X		
18	Genero estrategias de solución a los problemas institucionales	X		X		X		
19	Conozco lo suficiente sobre mi trabajo para orientarme en los problemas que se presentan	X		X		X		
20	Busca mejorar la gestión teniendo en cuenta la experiencia de terceros	X		X		X		
21	Tomo funciones para lograr los objetivos trazados.	X		X		X		
Interacción persona-organización								
22	Considero seriamente las sugerencias de mi persona	X		X		X		
23	Puedo dialogar libremente acerca de mis ideas.	X		X		X		
24	Existe un adecuado trabajo en equipo dentro de su institución	X		X		X		
25	Intercambio información entre los miembros de mi equipo de trabajo.	X		X		X		
26	Muestro una buena actitud hacia el trabajo	X		X		X		
27	Comparto experiencias con mis pares	X		X		X		
28	Facilito los recursos para las actividades institucionales	X		X		X		
29	Organizo actividades que fortalecen la mística de trabajo en la I.E.	X		X		X		
30	Realizo actividades para fortalecer mis limitaciones	X		X		X		
31	Estoy apto para cumplir las funciones encomendadas.	X		X		X		
32	Participo en las actividades del colegio.	X		X		X		
33	Me enfatizo en alcanzar los logros de aprendizaje	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Silvia Rada Fernández DNI: 06215129

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 11 de noviembre de 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Capacidad de gestión								
1	Los directivos trabajan organizadamente la construcción del PEI	X		X		X		
2	Los directivos trabajan organizadamente la construcción del PAT	X		X		X		
3	Los directivos trabajan organizadamente la construcción del RI	X		X		X		
4	Los directivos tratan de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios	X		X		X		
5	Los directivos acostumbran a evaluar críticamente creencias para ver si son los apropiados	X		X		X		
6	Los directivos dejan en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas	X		X		X		
7	Los directivos cotejan los documentos de los docentes	X		X		X		
8	Los directivos revisan los documentos de los docentes	X		X		X		
9	Los directivos colocan sanciones administrativas a los docentes ante una situación grave	X		X		X		
Resolución de problemas								
10	Los directivos cuando tiene problemas en la institución piden ayuda de manera interna	X		X		X		
11	Los directivos generan estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales	X		X		X		
12	Los directivos solucionan los problemas institucionales.	X		X		X		
13	Los directivos perciben que lo entienden cuando alguien tiene algún problema	X		X		X		
14	Los directivos prestan atención a las sugerencias que se brindan	X		X		X		
15	Los directivos buscan alternativas para conservar las buenas relaciones humanas	X		X		X		
Toma de decisiones								
16	Los directivos respetan la opinión de los demás en su centro laboral	X		X		X		
17	Los directivos se solidarizan con usted cuando pasan por un mal momento emocional	X		X		X		
18	Los directivos están dispuestos a escucharlo cuando lo solicita	X		X		X		
19	Los directivos comparten los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo	X		X		X		
20	Los directivos evalúan las consecuencias de las decisiones adoptadas	X		X		X		
21	Los directivos analizan en forma grupal decisiones adoptadas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Vega Vilca Carlos Sixto DNI : 09826463

Especialidad del validador: **Doctor en educación**

18 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Aptitudes individuales								
1	Conozco lo suficiente sobre mi trabajo para orientarme en los problemas que se presentan	X		X		X		
2	Considero el trabajo que tengo que realizar	X		X		X		
3	Disfruto el trabajo que hago	X		X		X		
4	Me mantengo capacitado constantemente	X		X		X		
5	Tengo oportunidades de crecimiento si me quedo en esta Institución	X		X		X		
6	Estoy orgulloso de la institución en la que trabajo	X		X		X		
7	Me conformo con el trabajo que realizo	X		X		X		
8	Me conformo con las condiciones de trabajo que me ofrecen	X		X		X		
9	Reconocen mis logros ante la comunidad educativa	X		X		X		
Aptitudes grupales								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Existe comunicación entre los miembros de mi equipo de trabajo	X		X		X		
11	Existe comunicación entre mis pares	X		X		X		
12	Existe comunicación con los directivos	X		X		X		
13	Participo en la toma de decisiones de asuntos de mi institución	X		X		X		
14	Planteo soluciones ante determinadas situaciones	X		X		X		
15	Tomo una postura respecto a distintas situaciones de mi institución	X		X		X		
16	Me muestro tolerante cuando una persona ejerce su derecho a la libre expresión	X		X		X		
17	Me muestro flexible cuando una persona ejerce su derecho a la libre expresión	X		X		X		
18	Genero estrategias de solución a los problemas institucionales	X		X		X		
19	Conozco lo suficiente sobre mi trabajo para orientarme en los problemas que se presentan	X		X		X		
20	Busca mejorar la gestión teniendo en cuenta la experiencia de terceros	X		X		X		
21	Tomo funciones para lograr los objetivos trazados	X		X		X		
Interacción persona-organización								
		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Considero seriamente las sugerencias de mi persona	X		X		X		
23	Puedo dialogar libremente acerca de mis ideas.	X		X		X		
24	Existe un adecuado trabajo en equipo dentro de su institución	X		X		X		
25	Intercambio información entre los miembros de mi equipo de trabajo	X		X		X		
26	Muestro una buena actitud hacia el trabajo	X		X		X		
27	Comparto experiencias con mis pares	X		X		X		
28	Facilito los recursos para las actividades institucionales	X		X		X		
29	Organizo actividades que fortalecen la mística de trabajo en la I.E.	X		X		X		
30	Realizo actividades para fortalecer mis limitaciones	X		X		X		
31	Estoy apto para cumplir las funciones encomendadas	X		X		X		
32	Participo en las actividades del colegio	X		X		X		
33	Me enfatico en alcanzar los logros de aprendizaje	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Vega Vilca Carlos Sixto DNI : 09826463

Especialidad del validador: **Doctor en educación**

18 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: confiabilidad de los instrumentos
Alfa de Cronbach

Variable: Liderazgo Directivo

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	21

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,4000	,63246	15
VAR00002	3,6000	,50709	15
VAR00003	3,3333	,61721	15
VAR00004	3,6000	,50709	15
VAR00005	3,4000	,63246	15
VAR00006	3,4000	,50709	15
VAR00007	3,4667	,63994	15
VAR00008	3,4667	,51640	15
VAR00009	3,4667	,63994	15
VAR00010	3,4667	,51640	15
VAR00011	3,4000	,63246	15
VAR00012	3,5333	,51640	15
VAR00013	3,4667	,63994	15
VAR00014	3,5333	,51640	15
VAR00015	3,4000	,63246	15
VAR00016	3,4667	,51640	15
VAR00017	3,4667	,63994	15
VAR00018	3,4000	,50709	15
VAR00019	3,5333	,63994	15
VAR00020	3,5333	,51640	15

VAR00021	3,5333	,63994	15
----------	--------	--------	----

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	69,4667	32,124	,562	,834
VAR00002	69,2667	34,781	,253	,847
VAR00003	69,5333	32,552	,514	,836
VAR00004	69,2667	34,924	,229	,847
VAR00005	69,4667	31,695	,626	,831
VAR00006	69,4667	34,552	,292	,845
VAR00007	69,4000	30,829	,748	,825
VAR00008	69,4000	34,829	,239	,847
VAR00009	69,4000	32,829	,452	,839
VAR00010	69,4000	36,114	,028	,854
VAR00011	69,4667	31,552	,647	,830
VAR00012	69,3333	34,381	,315	,844
VAR00013	69,4000	32,829	,452	,839
VAR00014	69,3333	34,238	,339	,844
VAR00015	69,4667	32,267	,541	,835
VAR00016	69,4000	35,543	,121	,851
VAR00017	69,4000	31,686	,619	,831
VAR00018	69,4667	36,124	,028	,854
VAR00019	69,3333	31,381	,664	,829
VAR00020	69,3333	34,952	,218	,848
VAR00021	69,3333	31,381	,664	,829

Variable: Comportamiento Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

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

Total	15	100,0
-------	----	-------

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	33

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,4667	,51640	15
VAR00002	3,4667	,63994	15
VAR00003	3,4667	,51640	15
VAR00004	3,4000	,63246	15
VAR00005	3,1333	,35187	15
VAR00006	3,6000	,63246	15
VAR00007	3,3333	,48795	15
VAR00008	3,6000	,63246	15
VAR00009	3,2667	,45774	15
VAR00010	3,6667	,61721	15
VAR00011	3,2000	,41404	15
VAR00012	3,6667	,61721	15
VAR00013	3,2000	,41404	15
VAR00014	3,6667	,61721	15
VAR00015	3,2000	,41404	15
VAR00016	3,7333	,59362	15
VAR00017	3,7333	,45774	15
VAR00018	3,2667	,59362	15
VAR00019	3,7333	,45774	15
VAR00020	3,2667	,59362	15
VAR00021	3,6000	,50709	15
VAR00022	3,2667	,59362	15
VAR00023	3,5333	,51640	15
VAR00024	3,3333	,61721	15
VAR00025	3,5333	,51640	15
VAR00026	3,2000	,56061	15
VAR00027	3,6667	,48795	15

VAR00028	3,2667	,59362	15
VAR00029	3,6000	,50709	15
VAR00030	3,2667	,59362	15
VAR00031	3,6000	,50709	15
VAR00032	3,2667	,59362	15
VAR00033	3,6667	,48795	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	110,4000	67,686	,256	,888
VAR00002	110,4000	63,400	,620	,880
VAR00003	110,4000	67,829	,238	,888
VAR00004	110,4667	64,695	,494	,883
VAR00005	110,7333	68,924	,184	,888
VAR00006	110,2667	63,638	,603	,881
VAR00007	110,5333	68,410	,183	,889
VAR00008	110,2667	63,352	,633	,880
VAR00009	110,6000	68,971	,124	,890
VAR00010	110,2000	63,029	,685	,879
VAR00011	110,6667	69,238	,104	,890
VAR00012	110,2000	63,029	,685	,879
VAR00013	110,6667	69,238	,104	,890
VAR00014	110,2000	63,029	,685	,879
VAR00015	110,6667	69,238	,104	,890
VAR00016	110,1333	62,267	,801	,877
VAR00017	110,1333	66,695	,431	,885
VAR00018	110,6000	64,257	,579	,882
VAR00019	110,1333	67,267	,353	,886
VAR00020	110,6000	64,114	,595	,881
VAR00021	110,2667	68,210	,198	,889
VAR00022	110,6000	64,114	,595	,881
VAR00023	110,3333	68,238	,190	,889
VAR00024	110,5333	64,124	,568	,882
VAR00025	110,3333	68,238	,190	,889
VAR00026	110,6667	64,238	,620	,881
VAR00027	110,2000	72,314	-,293	,897
VAR00028	110,6000	64,257	,579	,882
VAR00029	110,2667	68,067	,215	,889

VAR00030	110,6000	63,971	,611	,881
VAR00031	110,2667	68,352	,181	,889
VAR00032	110,6000	63,971	,611	,881
VAR00033	110,2000	67,171	,339	,886

Anexo 6: Consentimiento informado

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 21 de diciembre de 2020
Carta P. 1008-2020-EPG-UCV-LN-FOSL01/J-INT

Lic.
MARCO ANTONIO LÓPEZ DIAZ
DIRECTOR
I. E. ANDRÉS DE LOS REYES-HUARAL

De mi mayor consideración:

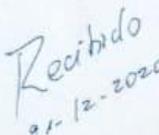
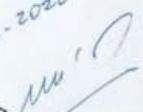
Es grato dirigirme a usted, para presentar a OCAÑA AGUILAR, JAVIER FRANCISCO; identificado con DNI N° 15987898 y con código de matrícula N° 7002323660; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA I.E. ANDRÉS DE LOS REYES, HUARAL, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador OCAÑA AGUILAR, JAVIER FRANCISCO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.






GOBIERNO REGIONAL DE LIMA



Institución Educativa Pública
"ANDRÉS DE LOS REYES"
UGEL N° 10 - HUARAL

"Año de la universalización de la salud"

Huaral, 29 de Diciembre de 2020

OFICIO N° 0170 -2020-D-I.E.E-"AR"-H

SEÑOR:

Ocaña Aguilar Javier francisco

Docente "AR"

Presente. -

Asunto : Comunica AUTORIZACIÓN para realizar trabajo de investigación en la Institución Educativa.

REF. : Carta P. 1008-2020EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT.

=====

Tengo el agrado de dirigirme A Usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Institución educativa Pública Emblemática "Andrés de los Reyes" de Huaral a la vez comunicarle que atención al documento de la referencia, mi Despacho le otorga la autorización y el permiso correspondiente para realizar su trabajo de investigación, con el compromiso de alcanzar a este Despacho los resultados del estudio.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad de reiterarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente;



Marcos

Prof. Marco Lopez Diaz
DIRECTOR

Ar. García Alonso OS/D - Huaral

Anexo 7: Estadística

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad^{b,c,d,e}

	Liderazgo Directivo	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento Organizacional	52	,372	46	,000	,631	46	,000
	73	,385	3	.	,750	3	,000
	74	,385	3	.	,750	3	,000
	76	,421	8	,000	,540	8	,000
	77	,260	2	.			

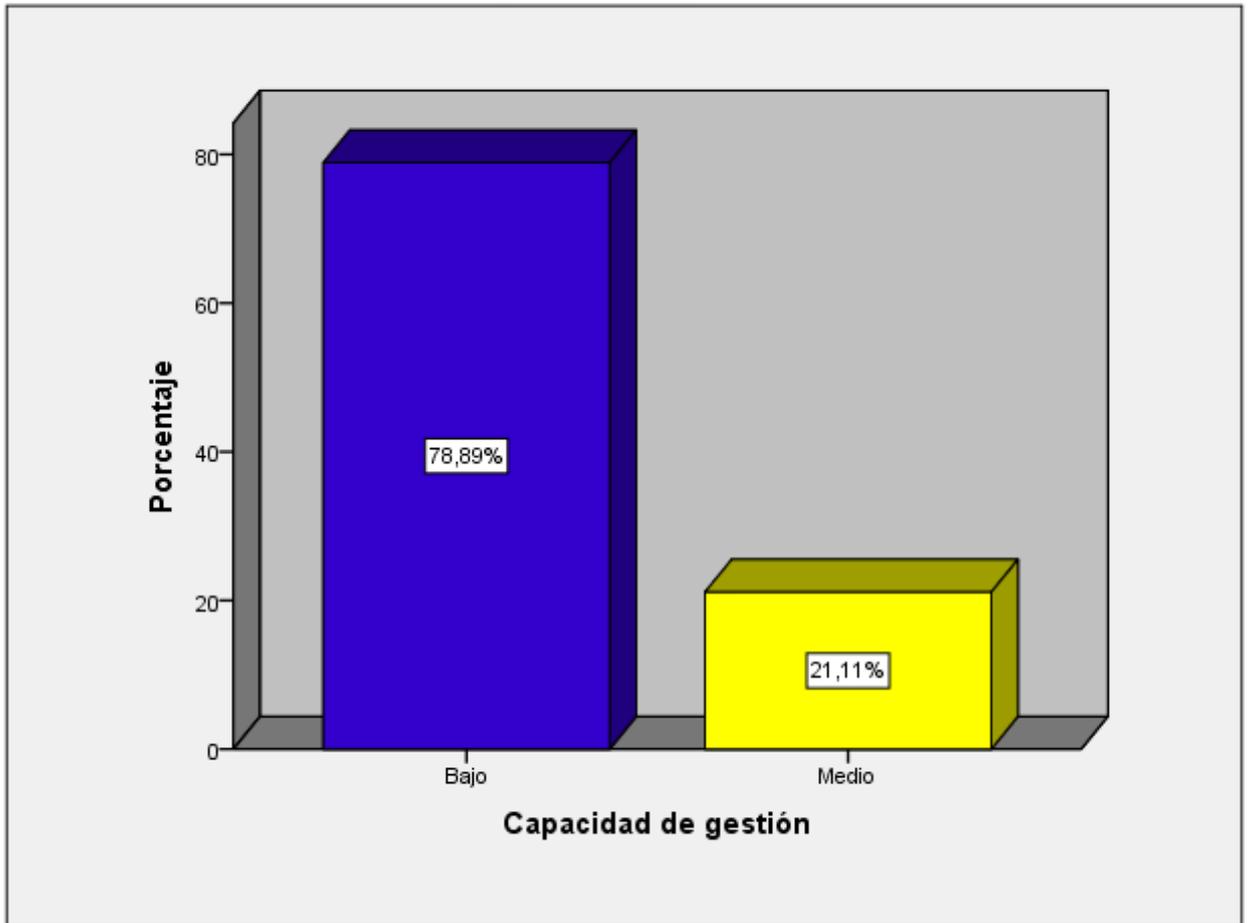
a. Corrección de significación de Lilliefors

Frecuencias

Capacidad de gestión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
			válido	acumulado
Válido	Bajo	71	78,9	78,9
	Medio	19	21,1	100,0
	Total	90	100,0	

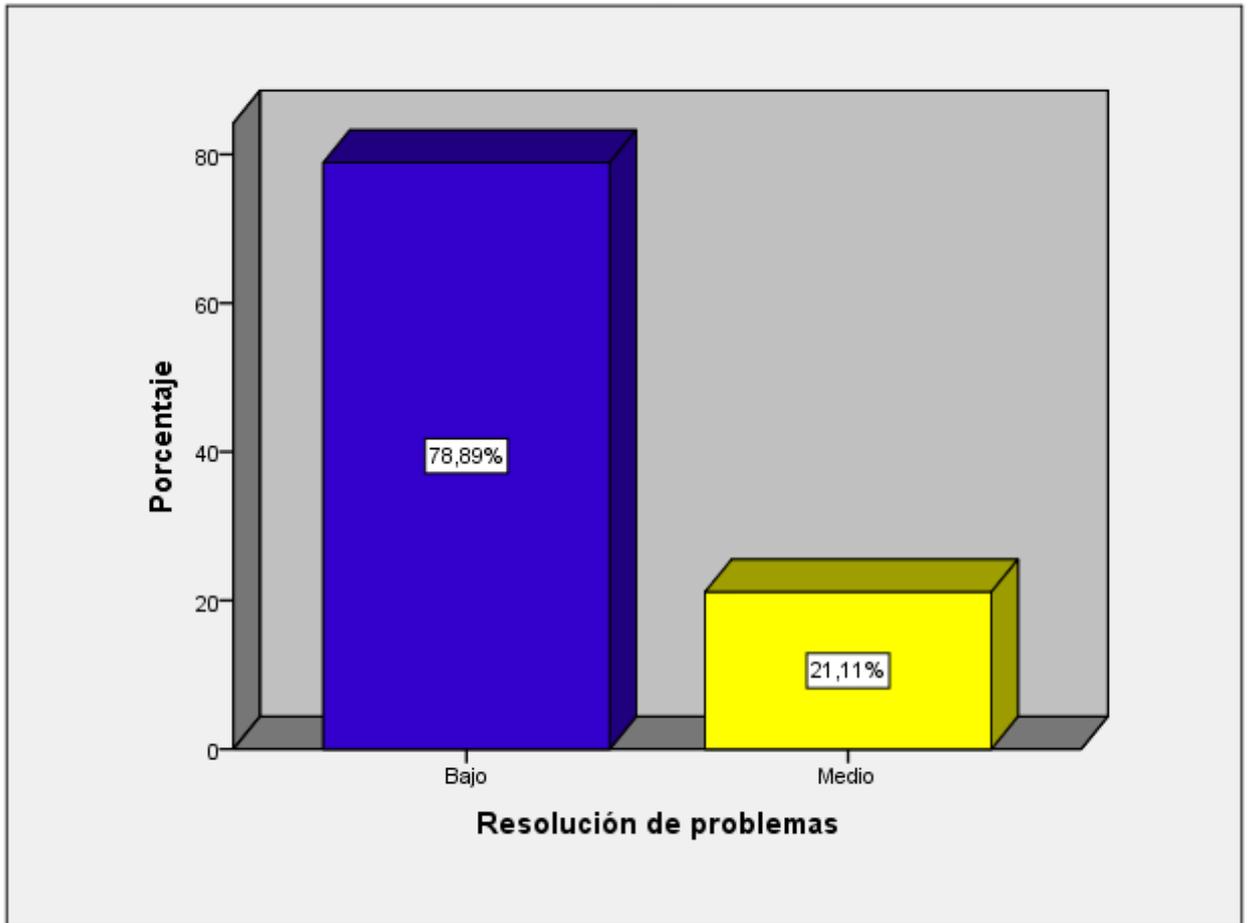
Capacidad de gestión



Resolución de problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	71	78,9	78,9	78,9
	Medio	19	21,1	21,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

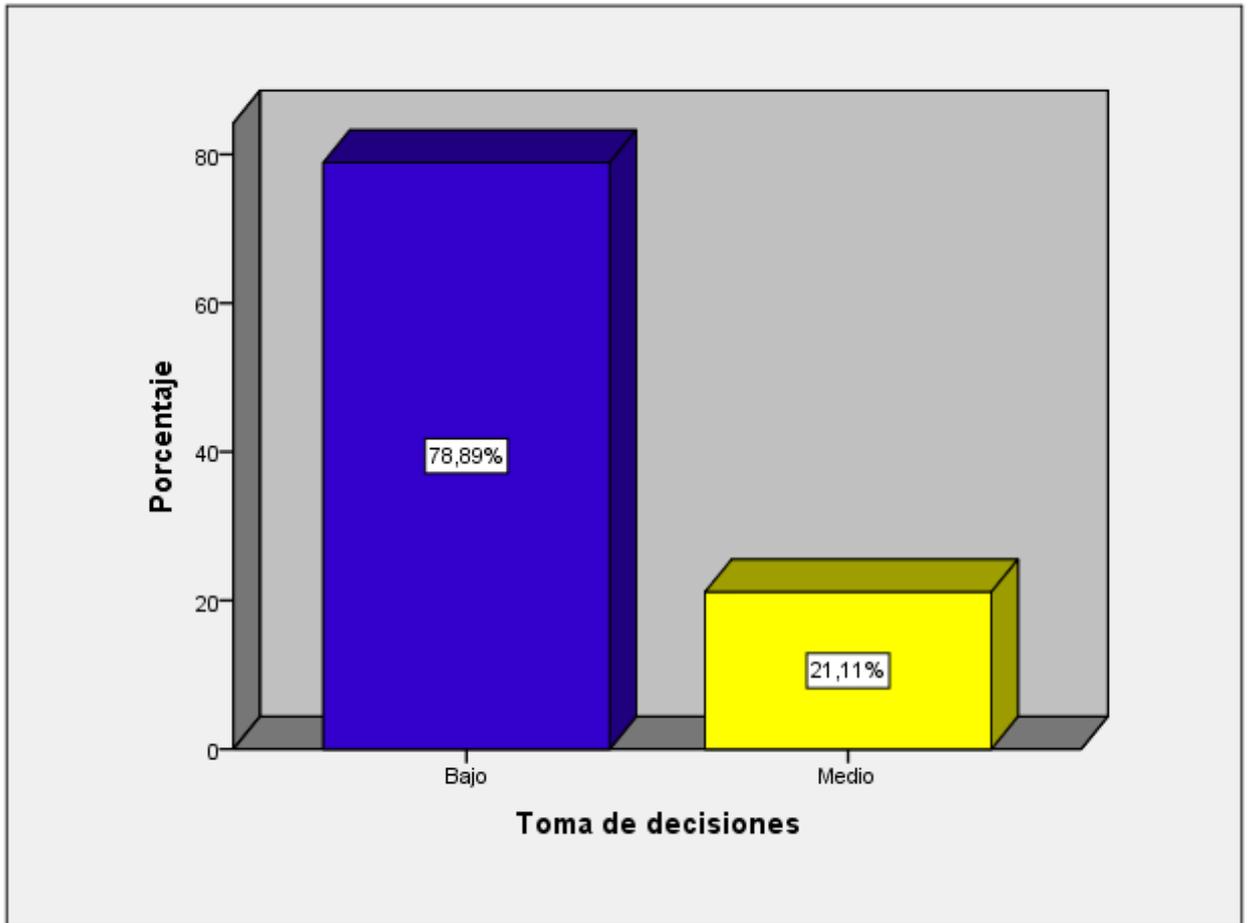
Resolución de problemas



Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	71	78,9	78,9	78,9
	Medio	19	21,1	21,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

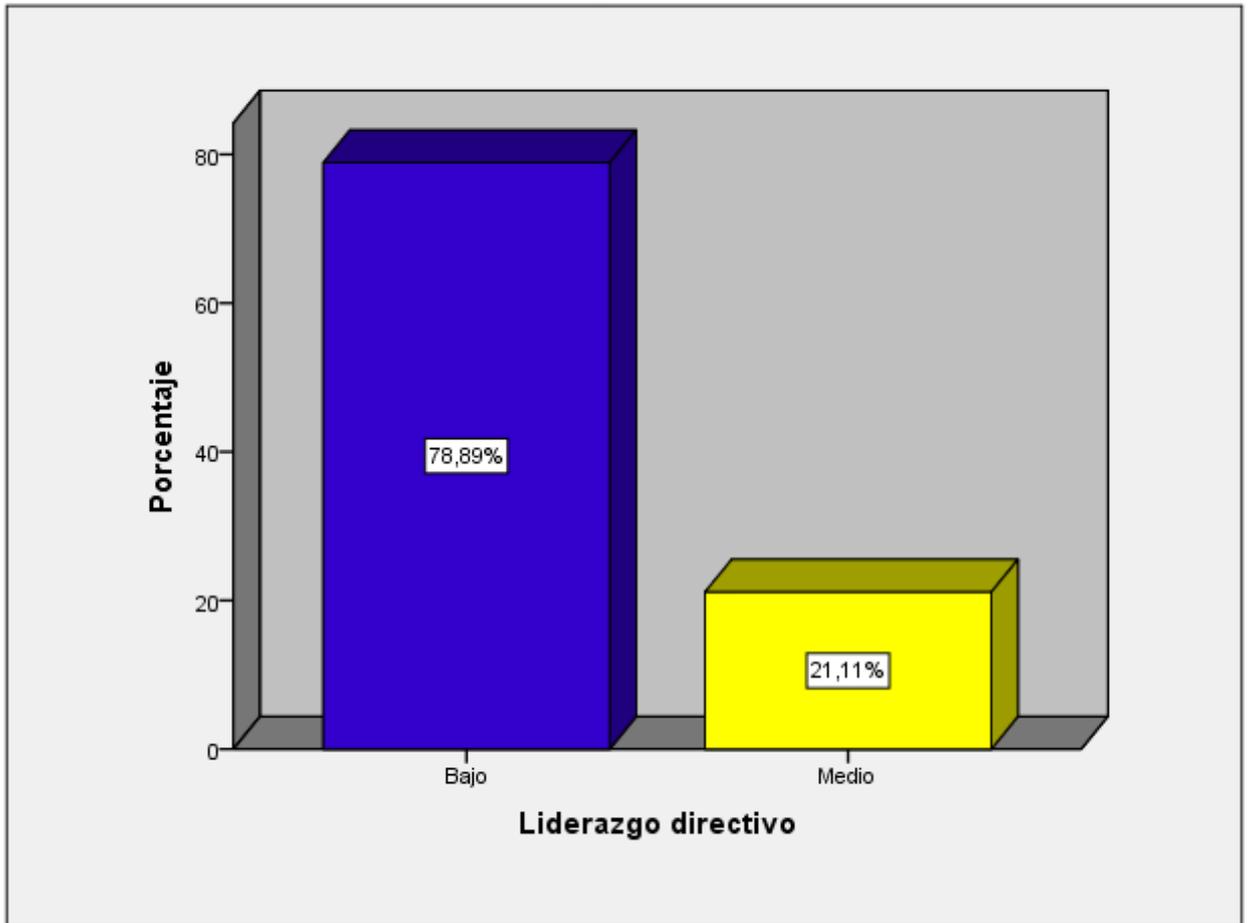
Toma de decisiones



Liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	71	78,9	78,9	78,9
	Medio	19	21,1	21,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

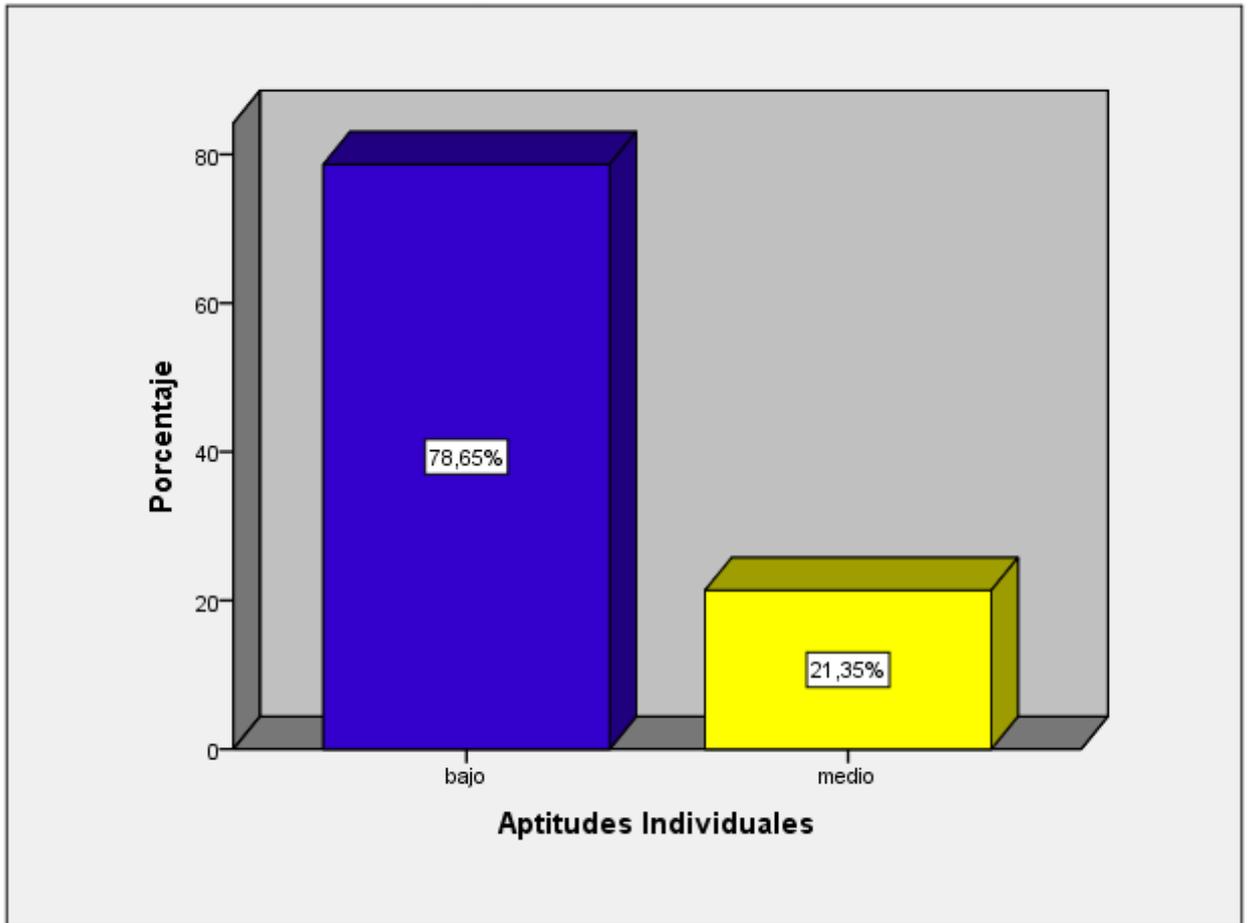
Liderazgo directivo



Aptitudes individuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	71	78,9	78,9	78,9
	Medio	19	21,1	21,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

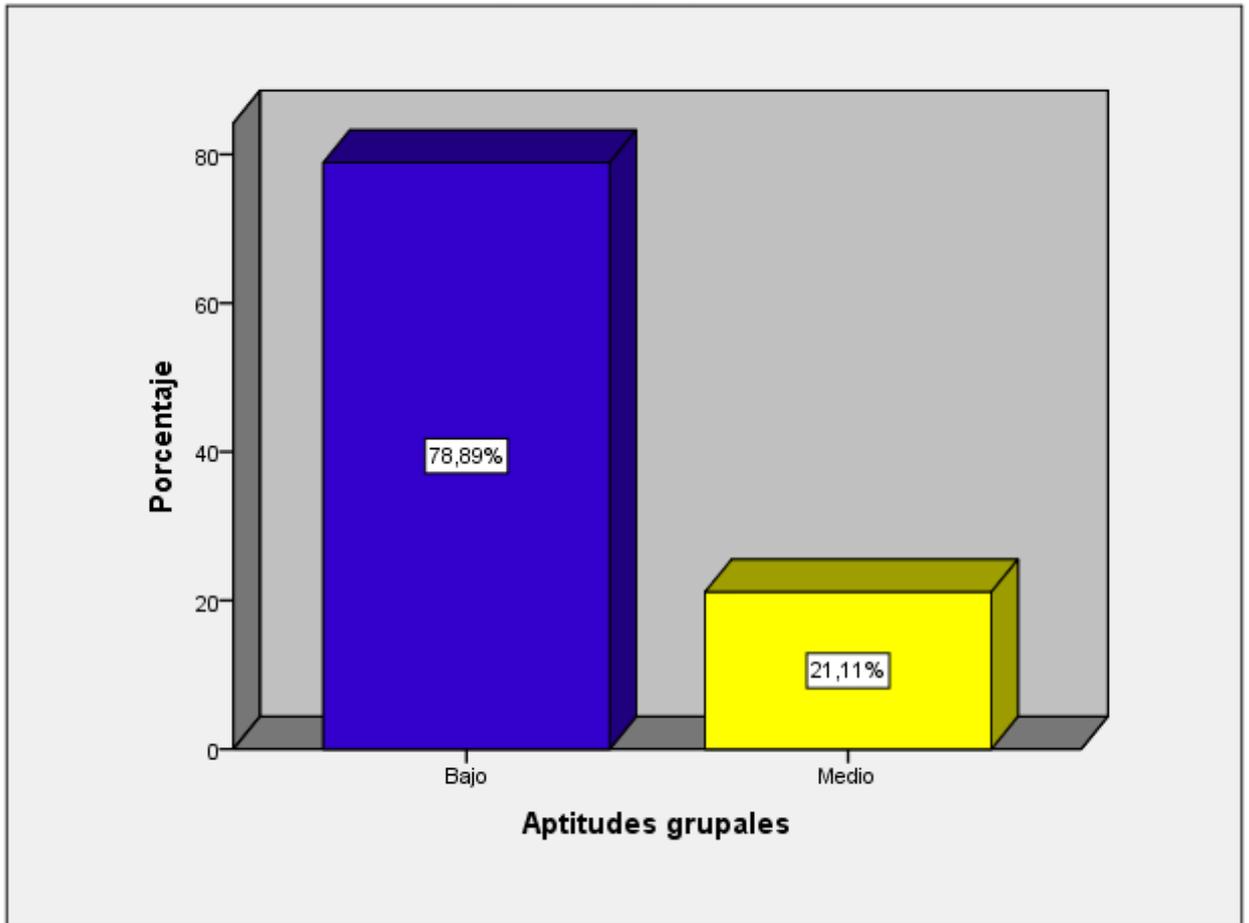
Aptitudes Individuales



Aptitudes grupales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	71	78,9	78,9	78,9
	Medio	19	21,1	21,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

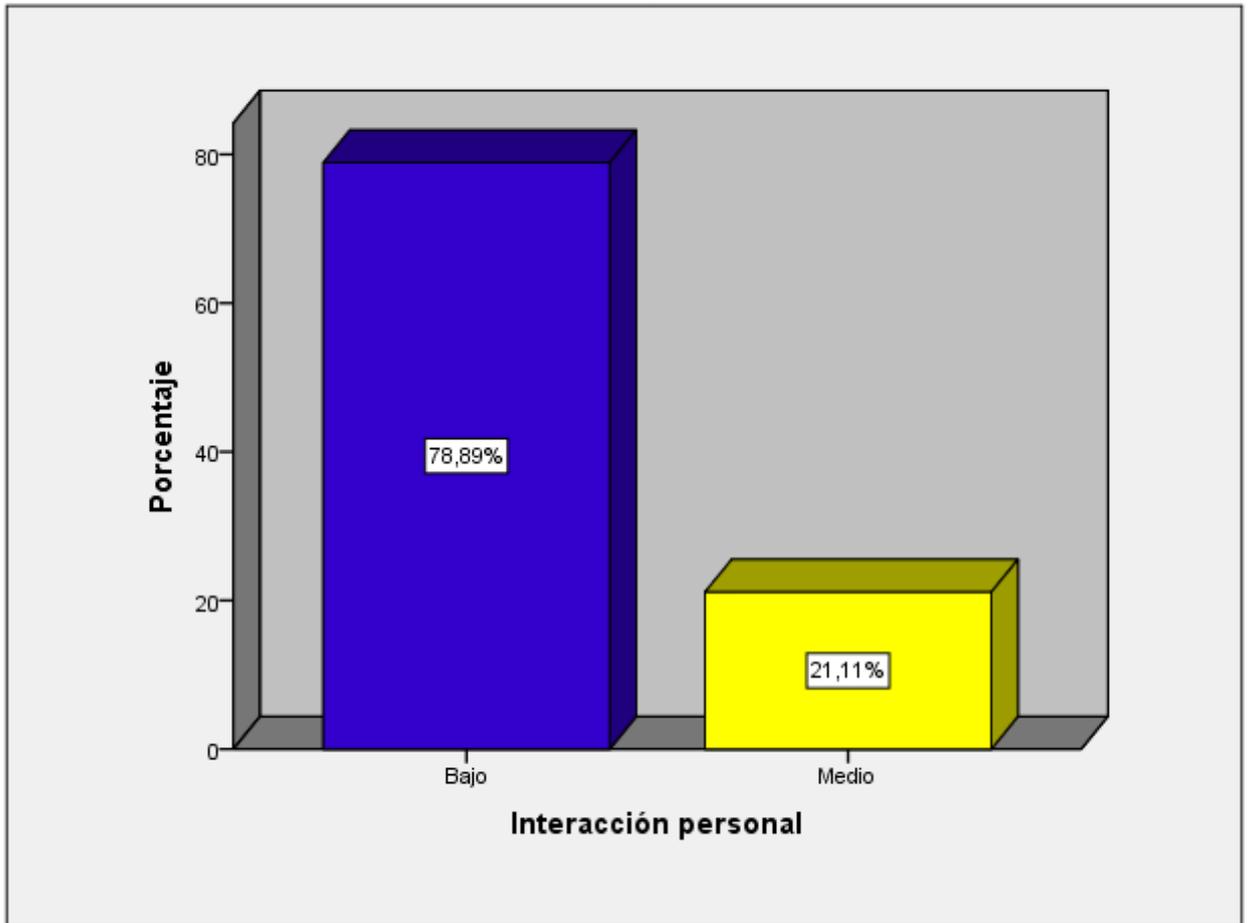
Aptitudes grupales



Interacción personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	71	78,9	78,9	78,9
	Medio	19	21,1	21,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

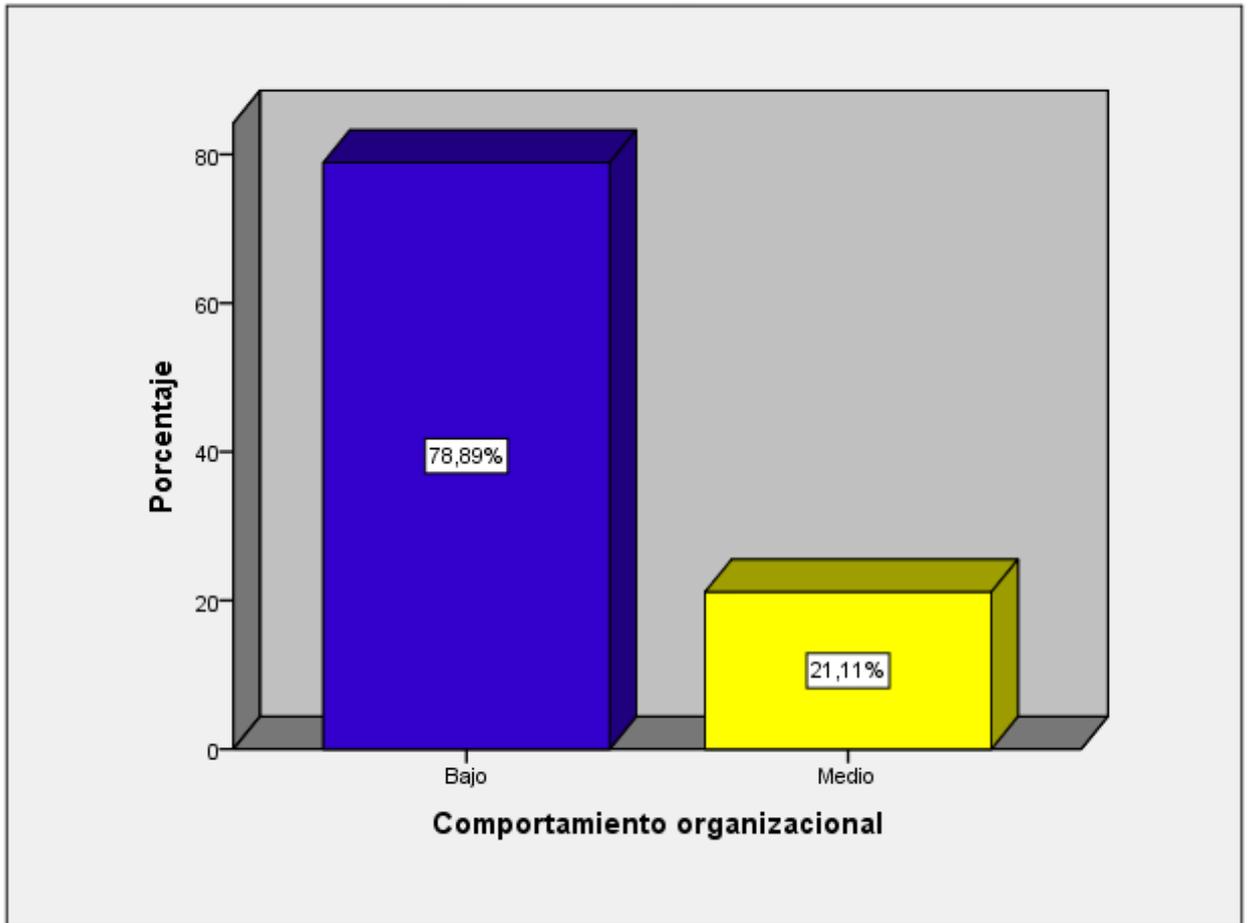
Interacción personal



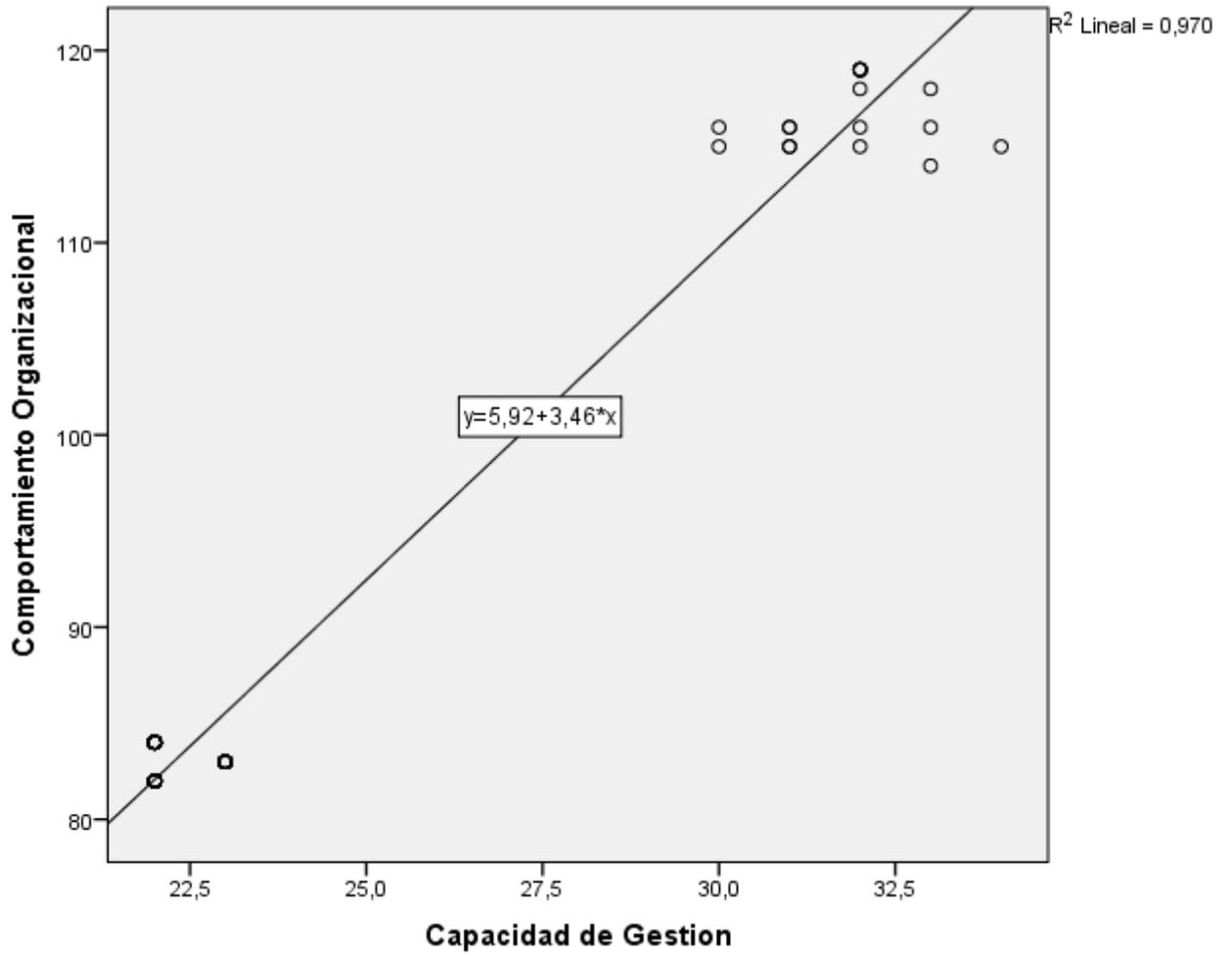
Comportamiento organizacional

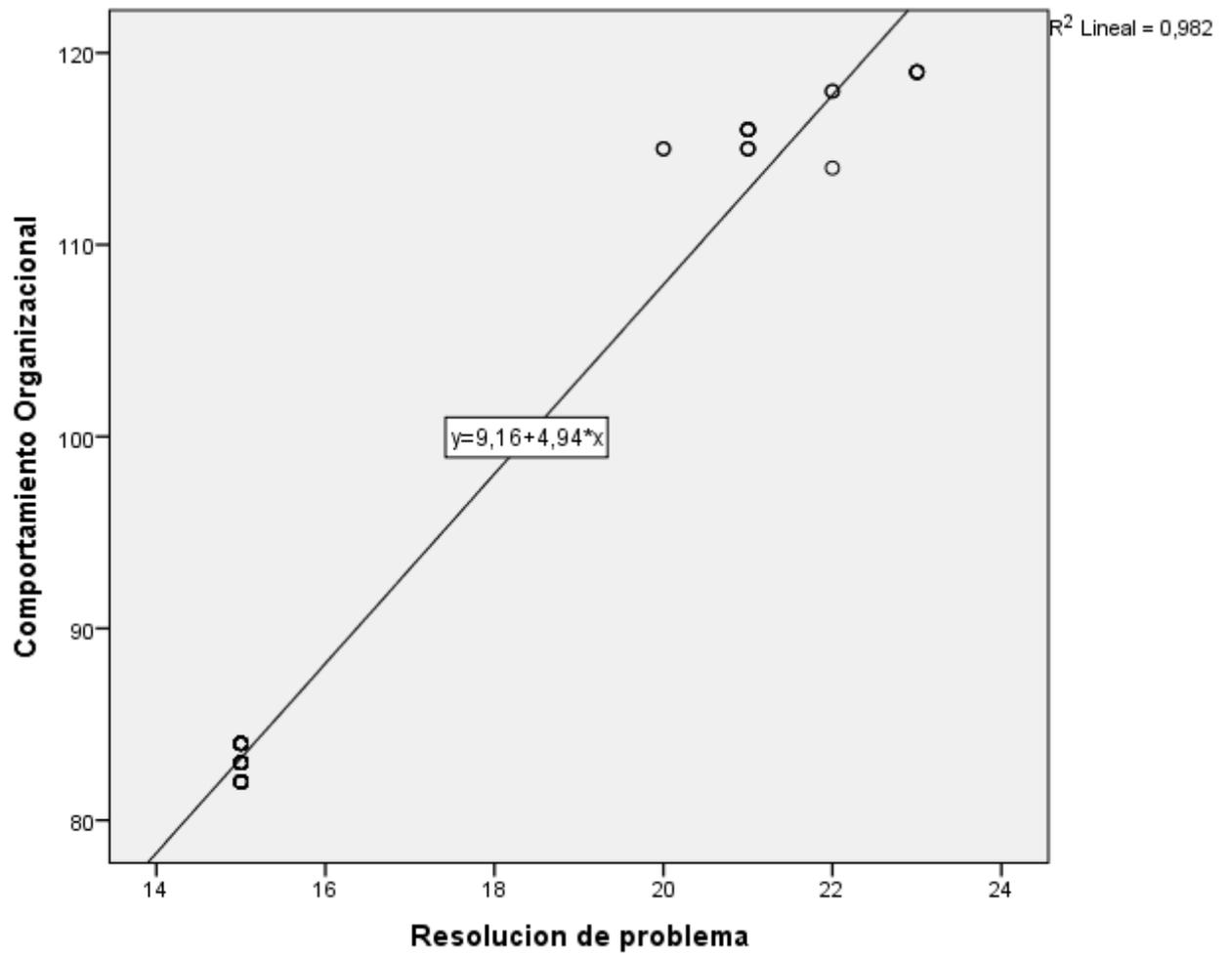
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	71	78,9	78,9	78,9
	Medio	19	21,1	21,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

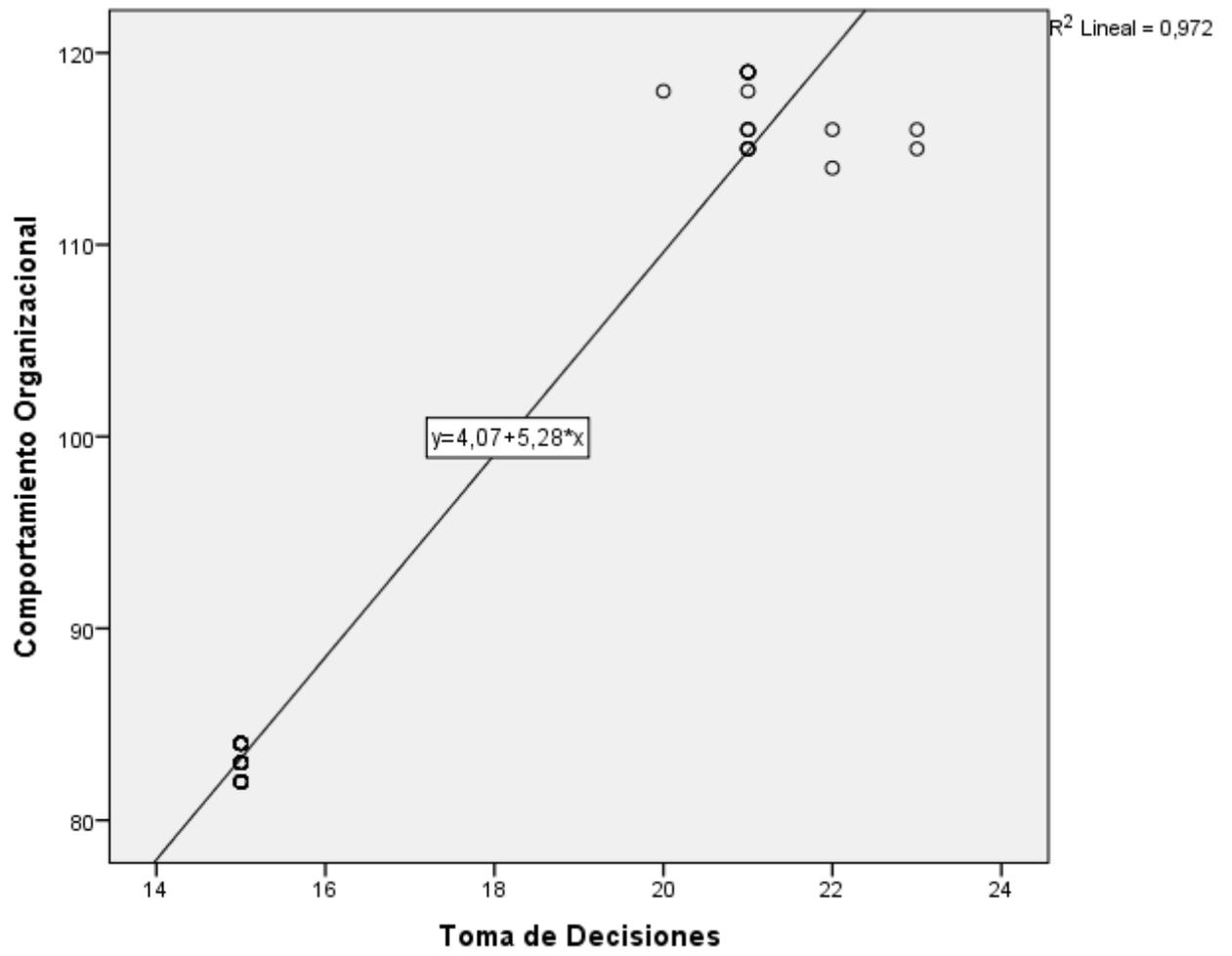
Comportamiento organizacional

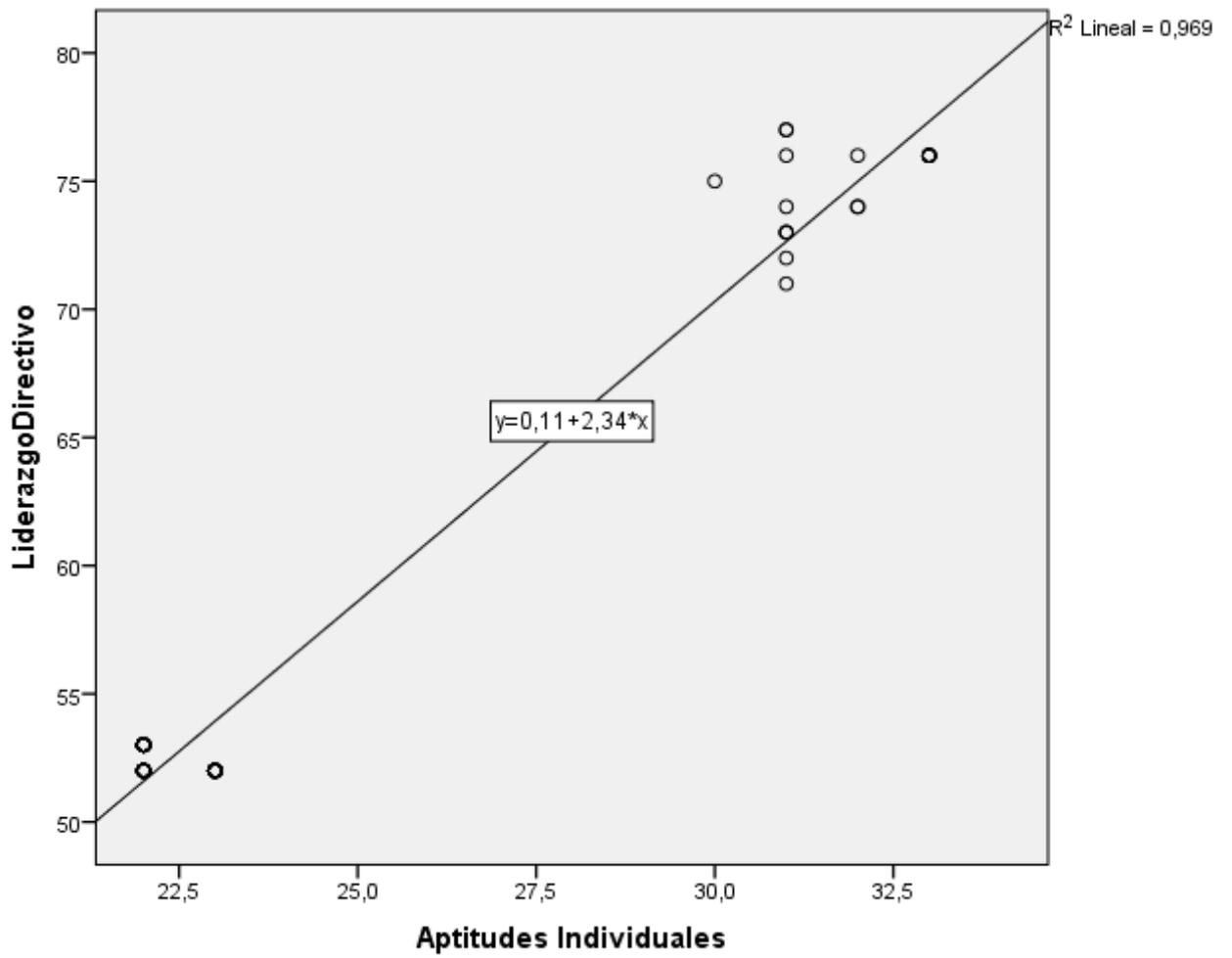


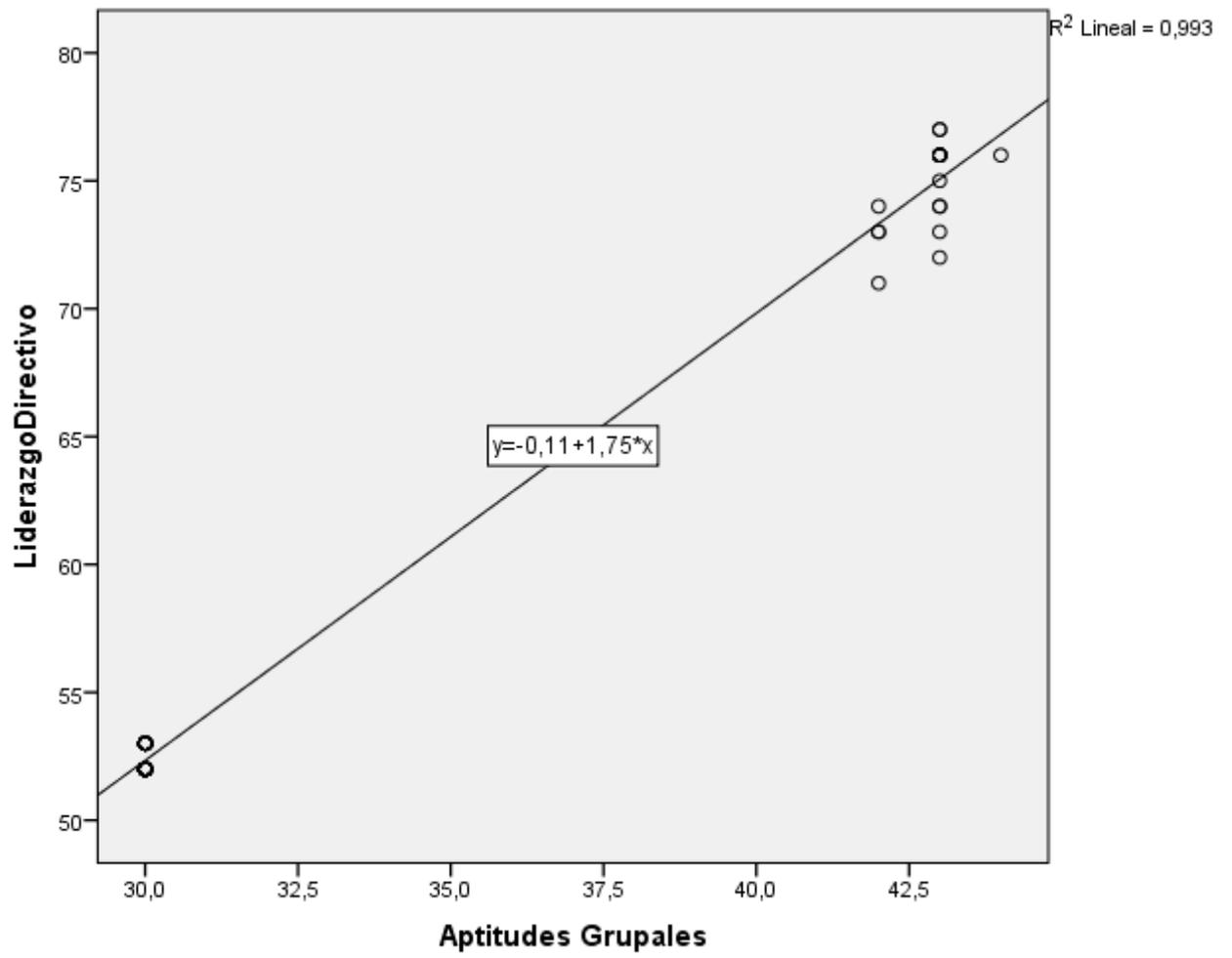
Cuadro por puntos

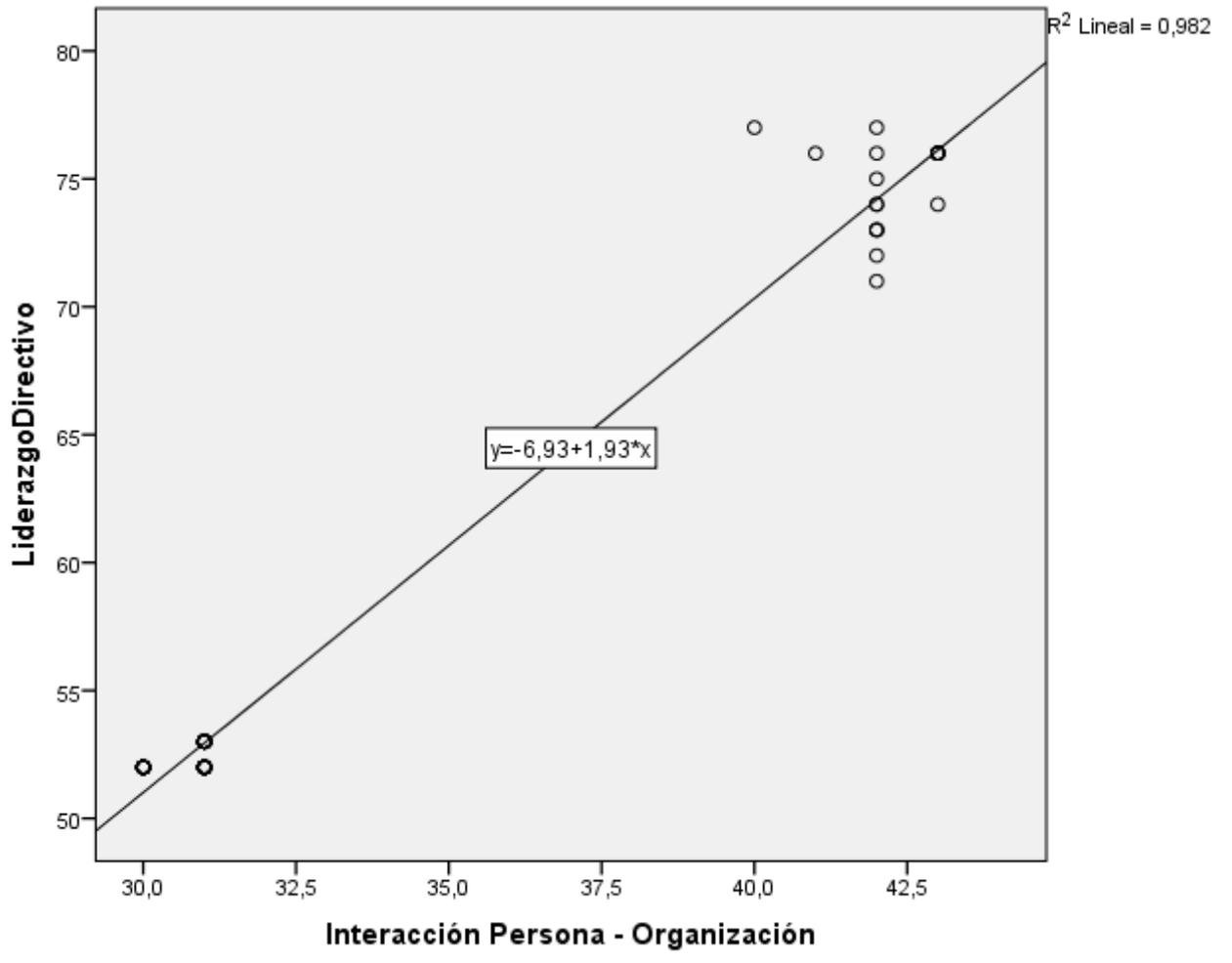












Anexo 8: Base de datos

Nº	Liderazgo Directivo																	Comportamiento Organizacional																																									
	Capacidad de Gestion									Resolucion de Problemas				Toma de Decisiones				Aptitudes Individuales							Aptitudes Grupales							Interacción Persona - Organización																											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	p51	p52	p53	p54					
1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3									
2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4								
3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3						
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4					
5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4					
6	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4						
7	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3					
8	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4					
9	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3				
10	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4				
11	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4			
12	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4			
13	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4			
14	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
15	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3			
16	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3		
17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3		
18	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
19	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
20	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3

Anexo 9: Formularios de Google

Preguntas Respuestas 100



Sección 1 de 2

Liderazgo Directivo

Estimado la presente encuesta es anónima, responde con honestidad. Marca la respuesta que refleje tu opinión.

Capacidad de Gestión *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Los directivos t...	<input type="radio"/>				
Los directivos t...	<input type="radio"/>				
Los directivos t...	<input type="radio"/>				
Los directivos t...	<input type="radio"/>				

Resolución de Problemas *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Los directivos c...	<input type="radio"/>				
Los directivos g...	<input type="radio"/>				
Los directivos s...	<input type="radio"/>				
Los directivos p...	<input type="radio"/>				

Toma de Decisiones *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Los directivos r...	<input type="radio"/>				
Los directivos s...	<input type="radio"/>				
Los directivos e...	<input type="radio"/>				
Los directivos c...	<input type="radio"/>				
Los directivos e...	<input type="radio"/>				
Los directivos a...	<input type="radio"/>				

Sección 2 de 2

Comportamiento Organizacional

Descripción (opcional)

Aptitudes Individuales *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Conozco lo sufi...	<input type="radio"/>				
Considero el tra...	<input type="radio"/>				
Disfruto el trab...	<input type="radio"/>				
Me mantengo c...	<input type="radio"/>				
Tengo oportuni...	<input type="radio"/>				
Estoy orgulloso...	<input type="radio"/>				

Tengo oportuni...	<input type="radio"/>				
Estoy orgulloso...	<input type="radio"/>				
Me conformo c...	<input type="radio"/>				
Me conformo c...	<input type="radio"/>				
Reconocen mis...	<input type="radio"/>				

Aptitudes Grupales *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Existe comunic...	<input type="radio"/>				
Existe comunic...	<input type="radio"/>				
Existe comunic...	<input type="radio"/>				
Participo en la t...	<input type="radio"/>				
Planteo solucio...	<input type="radio"/>				
Tomo una post...	<input type="radio"/>				

Participo en la t...	<input type="radio"/>				
Planteo solucio...	<input type="radio"/>				
Tomo una post...	<input type="radio"/>				
Me muestro tol...	<input type="radio"/>				
Me muestro fie...	<input type="radio"/>				
Generostrate...	<input type="radio"/>				
Conozco lo sufi...	<input type="radio"/>				
Busca mejorar l...	<input type="radio"/>				
Tomo funcione...	<input type="radio"/>				

Interacción Persona - Organización *

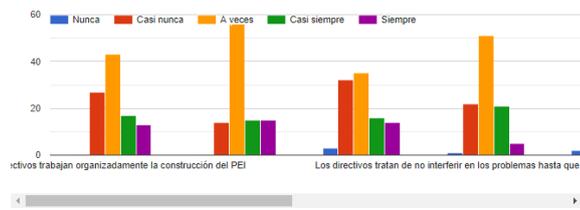
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Considero seria...	<input type="radio"/>				
Puedo dialogar ...	<input type="radio"/>				

Interacción Persona - Organización *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Considero seria...	<input type="radio"/>				
Puedo dialogar ...	<input type="radio"/>				
Existe un adecua...	<input type="radio"/>				
Intercambio inf...	<input type="radio"/>				
Muestro una bu...	<input type="radio"/>				
Comparto expe...	<input type="radio"/>				
Facilito los recu...	<input type="radio"/>				
Organizo activi...	<input type="radio"/>				
Realizo activida...	<input type="radio"/>				
Estoy apto para...	<input type="radio"/>				
Participo en las...	<input type="radio"/>				

Resumen Pregunta Individual

Capacidad de Gestión

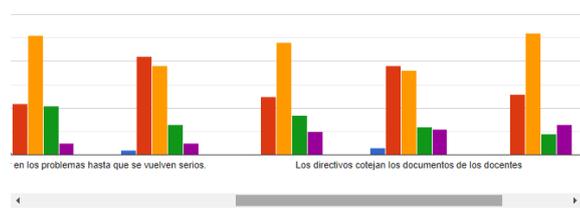


Resolución de Problemas



Resumen Pregunta Individual

Capacidad de Gestión

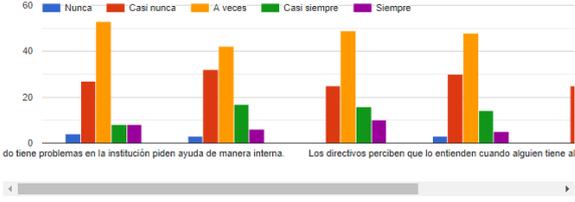


Resolución de Problemas





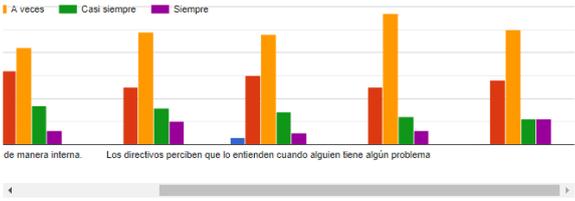
Resolución de Problemas



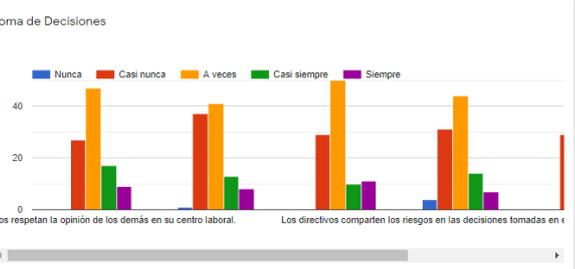
Toma de Decisiones



Resolución de Problemas



Toma de Decisiones

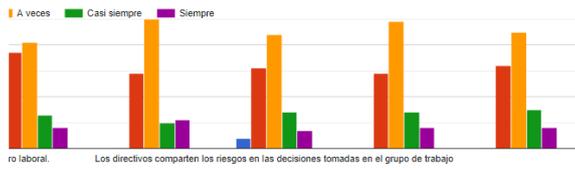


Comportamiento Organizacional

Aptitudes Individuales

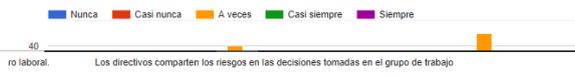


Toma de Decisiones



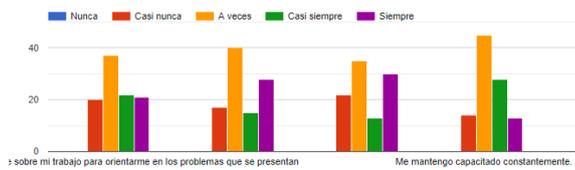
Comportamiento Organizacional

Aptitudes Individuales



Comportamiento Organizacional

Aptitudes Individuales

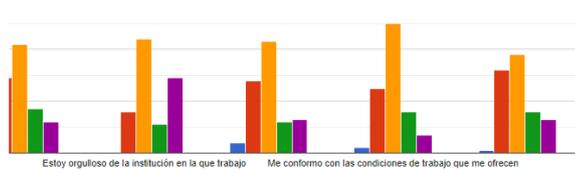


Aptitudes Grupales



Comportamiento Organizacional

Aptitudes Individuales



Aptitudes Grupales



