



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo y resiliencia organizacional de los docentes de las  
instituciones educativas de inicial de la provincia de Huaral, 2023**

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

**AUTORA:**

Ramos Quineche, Carmen Elizabeth ([orcid.org/0000-0001-5002-6485](https://orcid.org/0000-0001-5002-6485))

**ASESORES:**

Dr. Valquí Oxolón, José Mercedes ([orcid.org/0000-0003-0849-9080](https://orcid.org/0000-0003-0849-9080))

Mgr. Cerafín Urbano, Virginia Asunción ([orcid.org/0000-0002-5180-5306](https://orcid.org/0000-0002-5180-5306))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Educación de Calidad

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la  
en la educación en todos sus niveles

LIMA PERÚ

2024

### **DEDICATORIA:**

A los niños de educación inicial especialmente a los de la zona rural del valle de Huaral.

A mi familia que me alentaron y apoyaron para lograr mi objetivo.

### **AGRADECIMIENTO:**

A, Dios y mi santo que guía mi camino, a las maestras de educación inicial de la provincia de Huaral, que me apoyaron para poder lograr mi trabajo de investigación a la UCV por brindarme oportunidades para crecer como profesional, a los doctores y magister que nos apoyaron con los requisitos solicitados, en especial al doctor José Valquí.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y RESILIENCIA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL DE LA PROVINCIA DE HUARAL,2023", cuyo autor es

RAMOS QUINECHE CARMEN ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES <b>DNI:</b> 10743897 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 11- 01-2024 15:59:28

Código documento Trilce: TRI - 0717252





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RAMOS QUINECHE CARMEN ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y RESILIENCIA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL DE LA PROVINCIA DE HUARAL,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CARMEN ELIZABETH RAMOS QUINECHE <b>DNI:</b> 16002218 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5002-6485	Firmado electrónicamente por: CRAMOSQU6 el 03-01- 2024 20:24:15

Código documento Trilce: TRI - 0717250

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	01
II.MARCO TEÓRICO	06
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de analisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de analisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V.DISCUSIÓN	27
VI.CONCLUSIONES	33
VII RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	20
Tabla 2	21
Tabla 3	22
Tabla 4	23
Tabla 5	24
Tabla 6	25
Tabla 7	26
Tabla 8	60
Tabla 9	61
Tabla 10	62

## ÍNDICE DE FIGURAS Y GRAFICO

	Pág.
Figura 1 Percepción de liderazgo directivo	20
Figura 2 Percepción de dimensiones de liderazgo directivo	21
Figura 3 Percepción de resiliencia organizacional	22
Figura 4 Percepción de dimensiones de resiliencia organizacional.	23
Figura 5 Percepción de tablas cruzadas entre liderazgo directivo y resiliencia Organizacional.	24
Figura 6 Niveles de liderazgo democrático vs resiliencia organizacional.	60
Figura 7 Niveles de liderazgo autocrático vs resiliencia organizacional.	61
Figura 8 Niveles de liderazgo liberal vs resiliencia organizacional.	62
Gráfico 1 Esquema de operacionalización.	42
Grafico 2 instrumentos de recolección de datos	44
Grafico 3 formula de la población investigada.	60



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y resiliencia organizacional de los docentes de las instituciones educativas de inicial de la provincia de Huaral, 2023 su enfoque fue cuantitativo de diseño no experimental de alcance Correlacional descriptivo, se orientó con los autores bases para la primera variable Adalberto Chiavenato, para la segunda variable Estefany Duchek sustentados en teorías y enfoques, se aplicaron dos cuestionarios con la técnica encuesta con 20 interrogantes para cada una de las variables con sus respectivas dimensiones dirigidos a 83 docentes de educación inicial de las redes número 1, 2 y 3 los resultados estadísticas demostraron que existe una relación moderada entre ambas variables como lo demuestra los cuadros estadísticos de los análisis descriptivos donde se aprecia que el 56,6% de los encuestados manifestaron que el liderazgo directivo es regular mientras que el 42,2% es deficiente y solo 1,2 es deficiente, de igual manera existe un tabulación cruzada entre ambas variables, comprobándose la hipótesis según Rho de Spearman, existe una correlación significativa en un nivel de 0,05 los mismo se obtuvieron en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Sminorv.

Palabra clave: líder directivo, docentes resilientes, calidad educativa.

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between managerial leadership and organizational resilience in teachers of initial educational institutions in the province of Huaral, 2023 its approach was quantitative non-experimental design of descriptive correlational scope, It was oriented with the authors bases for the first variable Adalberto Chiavenato, for the second variable Estefany Duchek supported in theories and approaches, two questionnaires were applied with the survey technique with 20 questions for each of the variables with their respective dimensions directed to 83 teachers of initial education of the networks number 1, 2 and 3, The statistical results showed that there is a moderate relationship between both variables as shown in the statistical tables of the descriptive analysis where it can be seen that 56.6% of the respondents stated that managerial leadership is regular while 42.2% is deficient and only 1.2 is deficient. Likewise, there is a cross tabulation between both variables, proving the hypothesis according to Spearman's Rho, there is a significant correlation at a level of 0.05, the same was obtained in the Kolmogorov-Sminorv normality test.

Key word: managerial leader, resilient teachers, educational quality.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las instituciones educativas requiere de directivos empoderados en la gestión y de habilidades de dirigir y orientar a su comunidad educativa, asumiendo los retos que exige el sistema educativo, ser los gestores de grandes cambios potenciando la calidad educativa, liderazgo es una de la más solicitada para ejercer esta función de directivos sin embargo encontramos modelos de dirección que no parecen haber evolucionado, falta de habilidades, estrategias y compromisos, para guiar a sus subordinado.

Según el MEN,(2020) En Colombia el líder directivo se ha establecido en una línea estratégica de crecimiento relevante en la discusión educativa, basándose en conclusiones de diversos estudios que certifican el creciente peso para encaminar a los escolares con eficacia y mejora, destacando la movilización de representantes públicos y privados en favor del líder directivo. El ministerio de este país presentó como uno de sus propósitos el reconocimiento como agentes de cambio a los directivos, con la finalidad de mejorar la calidad educativa. Creo una organización de liderazgo para directores como un sistema de desarrollo cuya finalidad es modificar y reforzar las prácticas de liderazgo directivo.

Segovia et al, (2020) señalo a los maestros y directivos como personas capaces de enfrentarse a situaciones adversas desde diferentes factores económico, salud, perdida, stress entre otros, toma activamente el control de manera proactiva y significativa como parte de un proceso de crecimiento en tal caso podemos decir que es la capacidad humana que se adquiere en la interacción con las personas que le rodea saliendo fortalecida, cambiada para enfrentar situaciones negativas.

Así mismo, se puede afirmar según las investigaciones realizadas en países internacionales como Colombia Yepes et al, (2023) el liderazgo directivo se ha ido elaborando, como un tema de suma importancia en debate en el sector educativo, esta significación ha derivado de las terminaciones de investigaciones científicas, que ha verificado la considerable gravedad del liderazgo en la capacidad de lograr buenas gestiones, logro de metas y objetivos, perfeccionar las escuelas, es una de las habilidades más solicitadas para ejercer este cargo capaz de transformar una escuela así mismo colaboró en la

propuesta, la elaboración del perfil resiliente que garanticen administración de calidad, fortalezcan su desempeños en las aulas de acorde a la normativa y las imposiciones del sistema educativo, más en otros países construyen los nuevos retos de la educación actual con actividades vitales que aseguren moldear personas competentes.

Olmo,(2019) ser líder resiliente favorece el desarrollo de una organización educativa y el buen crecimiento de su equipo en beneficio de los escolares , en situaciones adversas la resiliencia es una dinámica, contempla los valores de la entidad (Briceño, 2010; Horn y Marfan, 2010) se basa en lo que no funciona en algún momento no tiene por qué funcionar, por lo tanto debe de acomodarse de manera rápida continuamente al entorno (Masten,2001) consintiendo trazar una lista para proceder con justicia y pertenencia a los momentos y situaciones consistentes que auxilien las probabilidades de conseguir el éxito Hairon,(2017)

Moreno y otros autores (2019) En Chile se ha venido impulsando con relevancia, el crecimiento del gestor educativo, en consecuencia insertaron herramientas que les sirva de soporte, orientación y de modelo siendo este el marco para la buena dirección, fue diseñado por el Minedu con estándares indicativos, que activen los niveles de competencia funcionales y conductuales tomando en cuenta experiencias internacionales para una mejora positiva en las organizaciones.

Coronado, (2018) En el Perú se viene impulsando las políticas de calidad educativa, las cuales están posicionadas al personal directivo de las organizaciones una de las consecuencias de estas políticas fue el anuncio del marco del buen desempeño directivo (MINEDU, 2013) declara competencias ideales de un directivo sin embargo no se anunciaron estudios del grado e interiorización de las competencias, así mismo en este registro se destaca la necesidad de un líder asumiendo compromisos pedagógicos, dirigiendo su comunidad educativa con un estilo democrático y participativo en nuestro país.

Arcelay, (2019) define la resiliencia en docentes, acrecienta su información a su contexto donde se desenvuelve con apoyo administrativo, padres de familia y escolares aumentando a reforzar su sentido de compromiso y equilibrio, no es una competencia tampoco es adquirida por la experiencia es aprendida a través de un desarrollo activo entre los maestros, lo cual asegura que es una facultad de

impulsar sostener y perfeccionar (Villalobos y Assaél, 2018). Otra perspectiva oportuna (Zhang et al., 2020) establece relación entre la resiliencia y el bienestar psíquica; demuestra además que altos niveles de resiliencia pronostican resultados negativos que es manifestado por un problema de índole.

Chávez, (2023) los directivos tienen la capacidad de dirigir su equipo capaz de desarrollar y ejercer positivamente sus funciones, demuestra ser líder y contagia a su personal a cargo, muestra ser resiliente fortalece su desempeño a su antecesor, todo lo contrario de las zonas alejadas directivos que no tienen interés por ejercer bien sus funciones por lo consiguiente encontramos docentes que cuentan con capacidad de resiliencia para enfrentar sucesos pero también encontramos maestras con aptitudes negativas antes las adversidades que enfrentan dejándose caer y surge las constantes faltas y despreocupación por su desempeño.

En la localidad de Huaral se ha identificado una institución educativa de la zona rural del nivel inicial donde el directivo no cuenta con competencias ideales para gobernar un equipo, ejerce negativamente sus funciones, no asumen compromisos no propicia un adecuado ambiente de trabajo, la falta de motivación a sus subalternos para lograr una buena calidad educativa, esto crea conflicto no solo en las docentes, con toda la comunidad escolar en consecuencia tenemos baja población escolar, desorganización, falta de participación en los proyectos educativos y los comités de gestión dificultando el logro de los objetivos y el buen desempeño de las docentes.

El análisis de esta realidad determino la observación, liderazgo directivo y resiliencia organizacional de los docentes de las instituciones educativas de inicial de la provincia de Huaral, 2023 En esta razón surge la problema principal, ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y resiliencia organizacional? Los problemas específicos PE1 ¿Cuál es la relación entre liderazgo democrático y resiliencia organizacional? PE2 ¿Cuál es la relación entre liderazgo autocrático y resiliencia organizacional? PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo liberal y resiliencia organizacional de los docentes de las instituciones educativas de inicial de la provincia de Huaral, 2023?

Con esta investigación pretendo justificar y descubrir el ¿porque los directivos de la zona rural de Huaral, carecen de liderazgo y la falta de resiliencia

en las maestras de educación inicial? Logrando justificarse en los siguientes aspectos, con el apoyo y respaldo de la justificación teórica se buscó información relevante existente que van a servir como referencia la investigación, permitió hacer un análisis de los conocimientos, así como la estructuración de los puntos más resaltantes, alcanzando ahondar cada una de las variables, la justificación práctica existió la obligación de mejorarlos, su contribución ayudo a determinar su relación, se recogió información, aplicó instrumentos medición, de manera que se pudo llegar a las conclusiones adecuadas.

La Justificación metodológica mediante ella se aplicó y alcanzo fijar el tipo y el diseño de investigación, las herramientas trabajado por el propio examinador, cabe mencionar que aportara otros indagadores de estas variables, de la misma forma su aporte la justificación epistemológica permitió conocer al individuo protagonista de esta investigación, quienes realizan el acto del conocimiento y su potencial de desarrollo que le permite involucrarse en la realidad, centrarse en sus planes y proyectos para desenvolverse en el entorno social, se continuo la investigación con los alcances de estos autores como base para delimitar las dimensiones, la variable liderazgo directivo con el autor Adalberto Chiavenato, para la segunda variable con los alcances Estefany Duchek, (2020)

El objetivo general se plantea, Existe relación significativa entre las transformables mencionadas?

Los objetivos específicos se mencionan. Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y resiliencia organizacional de los docentes de las instituciones educativas de inicial de la provincia de Huaral ,2023 OE1, determinar la relación que existe entre liderazgo democrático y resiliencia organizacional? OE2, determinar la relación que existe entre liderazgo autocrático y resiliencia organizacional OE3 determinar la relación que existe entre liderazgo liberal y resiliencia organizacional?

Asi mismo se plantea la Hipótesis general de qué manera se relaciona el liderazgo directivo y resiliencia organizacional de los docentes de las instituciones educativas de inicial de la provincia de Huaral ´2023

La hipótesis específicas de qué manera se relaciona el liderazgo directivo con la resiliencia de los docentes de inicial de la provincia de Huaral, 2023 HE1 ¿de qué manera se relaciona liderazgo democrático en la resiliencia organizacional? HE2

de qué manera se relaciona el liderazgo autocrático en la resiliencia organizacional? HE3 ¿de qué manera se relaciona el liderazgo liberal con resiliencia organizacional?

## II .MARCO TEÓRICO

Para poder realizar esta investigación se ahondo en antecedentes internacionales Westerberg,(2020) en su estudio su objetivo fue analizar la influencia que tuvo el liderazgo empoderado con la capacidad de resiliencia en los docentes y directivo observando la primera variable mencionada muy fundamental para una eficaz institución, en proceso aprendizaje de tipo de básico descriptivo con enfoque cuantitativo se utilizó el instrumento cuestionario ,técnica encuesta su muestra para aplicar el instrumento fue de 308 docentes en la que concluyo que las transformables tiene relación significativa.

Uriarte,(2023) en una investigación en Ecuador de la variable liderazgo se buscó explicar las cualidades de un líder resiliente como domino del talento humano en las instituciones educativas aplicando el método cuantitativo, tipo descriptiva, diseño trasversal no experimental aplicando el recurso de la encuesta mediante un cuestionario aprobado por los expertos a través del instrumento cuestionario con 18 ítems dirigido al personal de la organización de la muestra de investigación ,método de analisis descriptivo los hallazgos obtenidos que la variable liderazgo directivo tiene fortaleza en la adaptación al cambio.

Mucharraz, (2021) en México su objetivo fue demostrar como los lideres pudieron desarrollan resiliencia organizacional antes la adversidad más grandes que ocurrió en los últimos tiempos a nivel mundial los que afectaron a toda la población su pregunta clave de esta investigación ¿Cómo pueden los lideres desarrollar resiliencia en sus instituciones frente a estos eventos? Asi mismo esta investigación se fundamentó en los terremotos que ocurrieron en los últimos años Este estudio de enfoque cuantitativo en la que utilizaron la técnica encuesta con el instrumento del cuestionario realizado a 380 personas en la que se concluyó que hay relación real y significativa.

Rivas,(2023) en su estudio de investigación su objetivo fue analizar las competencias de los líderes resilientes de las instituciones educativas, que sepan actuar frente a situaciones de adversidades como en los últimos tiempos vino ocurriendo la pandemia del COVID-19 fue el evento más catastrófico que paralizó todo en mundo en situaciones de pánico afectando principalmente el sector educación tomando como alternativas las clases virtuales propiciando



incertidumbres no solo a los maestros también a los padres de familia generando stress frente a situaciones nuevas en el desarrollo de los aprendizajes por diferentes factores es así que se realizó la investigación con enfoque cuantitativo y cualitativa de tipo descriptiva no experimental transversal usando una encuesta elaborada y revisada por expertos con 30 interrogantes dirigida a maestros los resultados manifestaron las evidencias los atributos desarrollados en los docentes adquiridos y potenciados por los docentes y directivos para enfrentar situaciones negativas como fue en este caso la crisis del COVID 19 se concluyó que existe relación significativa.

Riveras,(2020) España, centro su investigación, en los niveles de liderazgo directivo , evaluó el nivel del director, el personal directivo, se utilizó enfoque cuantitativo de nivel descriptivo la muestra fue 10 docentes y 4 directivos, elaborando las interrogantes para reunir datos, se concluye que el nivel del liderazgo directivos en los observados estaba en niveles aptos, niveles elevados correlativamente propiciando la recapitulación de una administración consciente con conexiones a los indicadores fundados ,a través del liderazgo ayudarían efectivamente en los colegios

Gambarte,(2019) de la misma manera el apoyo de este aporte de nivel internacional España en su estudio experimental aspiro implantar las conexiones entre las percepciones de burnout y resiliencia en docentes, el ejemplar para la muestra fueron los maestros del nivel secundaria de una población de 1.268 del 2014 la participación fue voluntaria la muestra fue de 167 maestros de 24 organizaciones educativas de la provincia de Huesca (13,17%) se recopiló los datos a través de la modalidad encuesta con la aplicación de un cuestionario. Concluye que ambas variables articulan frente al burnout este aporte me sirve para orientarme con mis variables y diferenciar y comparar diferentes resultados

Romero et al,(2018) Buenos Aires en su indagación en escuelas públicas y privadas del nivel secundaria, aplicaron la herramienta TALIS sobre una prueba de 82 directivos, se encontró un especial estilo de líder, nombrado liderazgo interactivo, y reactivo, las destrezas y habilidades y el uso del tiempo están destinadas a interactuar con otros actores que no pertenecen al centro educativo, representantes de servicios, compañía de bomberos, controlar conflictos de forma

directa en organizaciones educativas del nivel secundarias públicas y privadas se encontró un propio estilo de liderazgo denominado “liderazgo comunicativo y reactante, donde las prácticas, de una pequeña agenda enlazada al trabajo con docentes y alumnos y buen clima de aprendizajes, los hallazgos aquí obtenidos comparados vigorosamente entre los estilos de líder encontrados., su aporte me sirvió como variables ,es por eso que me apoyo en las investigaciones partidas. Asi mismo para estudiar y fundamentar esta investigación nos sustentamos en investigación nacionales.

Cueva,(2022) su finalidad fue señalar la relación de investigación entre liderazgo y resiliencia en maestros, su estudio de investigación básica cuantitativa, Correlacional la prueba utilizado 70 maestros se utilizó la técnica encuesta validados por expertos con alta confianza se concluyó según los resultados obtenidos de las variables estudiadas tienen una correlación moderada (Rho 0,621 y p-valor 0,000 ) este aporte para mi estudio es muy valiosos para diferenciar los resultados obtenidos en la ciudad con las zonas rurales.

Quispe,(2021) En Lima su objetivo de este analisis de investigación fue demostrar si hay relación entre las variable estudiadas, en docentes de una organización educativa de Lima (2020) su metodología empleada fue de tipo básica no experimentan transversal Correlacional la muestra fue 75 maestros utilizaron un cuestionario revisado por los expertos otorgándole validez y confiabilidad se aplicó estadística descriptiva y para comprobar la hipótesis no panorámica Rho de Spearman, concluyó ambas variables se relacionan considerablemente.

Ugarte et al, (2021) en su trabajo de indagación su principal objetivo fue analizar la influencia de la resiliencia organizacional y el compromiso de los docentes ante la ansiedad social de la instituciones educativas de la provincia de Huaura del distrito de Santa María utilizaron el método indagación de tipo básica su enfoque cuantitativo para recolectar la información utilizaron un cuestionario con 30 interrogantes, la población maestra fue 103 docentes de tres instituciones educativas los resultados obtenidos fue la resiliencia organizacional depende de la ansiedad social, asi mismo implanta que las variable independiente anticipa a la variable dependiente.

Holguín y otros autores,(2020) en su análisis buscaron examinar las transformables competencias digitales ,liderazgo distribuido y resiliencia de los profesionales en el área educativa virtual en tiempo de pandemia con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo Correlacional de corte transversal la muestra fue de 1251 docentes de instituciones públicas y privadas de seis departamentos del Perú, utilizaron los instrumentos técnica de encuesta, con la escala de Likert demostrando que existe correlación positiva entre las variables de las escuelas públicas, lo contrario de las privadas.

Esta investigación se orientó en las siguientes teorías Chiavenato (2017), teoría del comportamiento organizacional determina el empoderamiento de habilidades y el poder es el instrumento esencial, para tener buena iniciación y apoyo, en la empresa o institución el buen desenvolvimiento del líder es capaz de ejercer dominio, tomar decisiones, que las personas sientan control en su trabajo.

La teoría transformacional de James V. Downton, que se relaciona con el liderazgo directivo motiva a los subordinados a través de sus acciones en el cual se centra en cambiar los sistemas que no funcionan ayuda a las personas se motiven para que logren más de lo que creen y pueden, de la misma manera se orienta en los enfoques que sustenta el estudio.

Enfoque de identidad según Stevens et al, (2021) el liderazgo de una persona parte de su ingenio para puntualizar su autenticidad personal, a partir de ello este enfoque concibe una transformación predominante en la sociedad, tiene ofrecimiento habilidades del liderar, influyendo de modo que sea el representante del grupo, promueve el desempeño, el papel decidido, de moldear argumentos cooperativos y ayuda a encajar dicha autenticidad favoreciendo que los integrantes cohabiten su selemitud de forma distribuida.

Enfoque cuantitativo según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) certifica que la más apropiada para medir variables, comprobar hipótesis y teorías, las cuales se proyectan de manera secuencial para recolectar los datos y el análisis, dar respuesta a una interrogante fijándose de la estadística para determinar la muestra.

La Epistemología positivismo toma en consideración como fundamento principal la base del valor. (2014, p. 6) De ella se desdobra la inteligencia humana en general, existe una validez externa y autónoma del investigador”, es

decir una validez que no se somete de la conciencia alguna sino de la voluntad. Entonces, el conocimiento sería capaz de captar y reflejar la realidad objetiva, caracterizándose por el interés de la verificación del conocimiento requiriéndose para ello “entender o poseer alta proporción de averiguación” este estudio basado en la epistemología positivista.

Para profundizar el estudio abordamos, literatura de las variables y dimensiones de la tesis de investigación.

Liderazgo directivo, capacidad de la persona a cargo, que desarrolla Habilidades para motivar, guiar, enseñar, negociar y dirigir un equipo en el cumplimiento de la visión institucional, quien les indica y orienta que hacer y cuando hacerlo establece objetivos esenciales para llevarlo a realizarlo, realiza una representación sustancial, el logro de tanteos propicios dentro del espacio manejable . Bajo la epistemología, se implantar particularidades que dicho representante debe de poseer; democrático cooperativo, organizado Simbron y Sanabria, (2020).

Sante, (2023) Al enunciar liderazgo directivo, mencionamos que se expone el dominio de gobernar a un grupo de personas de una organización, se da en posición de comunicación señalando, se establece la influencia para dos o más persona, adquirir las metas que han sido proyectadas, innovadoras y flexibles, esto nos da una visión que se puede adoptar al surgimiento de nuevas y grande perspectivas que se puedan exponer, al momento de organizarse fundamentándose en la expresión. (Chiavenato, 1994, como se citó en Sandoval et al. 2018)

Chiavenato,(2021) menciona estilos de liderazgo directivos comunes, tomadas de las prácticas y costumbres de este argumento, liderazgo autocrático duro o representa un comportamiento impositivo para su equipo que guía, asociados a un régimen dictatoriales, estilo liberal presenta libertad a los integrantes de la organización ,participa a su equipo las decisiones tomadas para el trabajo, democrático motiva a que varias personas se involucren en las transformaciones de toma de decisiones, distribuye varios grupos, diferentes organizaciones de la institución donde participen todos, los líderes que actúan en un nivel estratégico, poseen un pensamiento global capaz de alcanzar resultados.

Se encontró correlación entre las variables estudiadas con los aportes, teorías, y autor base se dimensionan la variable liderazgo directivo.

Democrático: busca empoderar a sus subordinados consagrar oportunidades para crecer y desarrollar sus habilidades, los líderes que poseen características para motivar a personas demuestran carisma y amabilidad en las interacciones, actúan en razón de una visión compartida, promueven la transparencia y colaboración, involucrando a la población institucional para exponer lo que reflexiona; es dinámico ante exposiciones equivocadas; considerado de las iniciativas, calificadas y colegiadas; permite involucrar a la población escolar; preserva fluidez y dinamismo en cuanto a la coordinación y comunicación funcional. Soler, (2020).

Autocrático: se caracteriza por poseer conductas negativas dominante controlador; centrado en el poder en el control y toma de decisiones sin participar es capaz de controlar funciones y actividades y exigir a los sujetos, obediencia absoluta; su autoridad es el que determina todo, castigar, premiar, conducir y disponer injustamente; no percibe a su entorno; es discriminatorio Soler, (2020).

Liberal: deja actuar a sus subordinados, fomenta el diálogo y consenso, empoderamiento de funciones en las organizaciones, promociona el trabajo libre y la autonomía en los grupos, representa la seguridad en sí mismo y la consideración pragmática para guiar las actividades planificadas así mismo; a pesar de evadir sus obligaciones autoriza perfeccionar la productividad y complejidad en sus subordinados Soler,(2020)

Chiavenato,(2019) remarca las habilidades, potencialidades, capacidades en la gestión humana, asertivos y eficaz, cualidades que van a aportar en operativizar los diversos componentes educativos, para alcanzar las metas y objetivos, Estos perfiles aseguran resultados positivos así como garantizan un servicio de calidad, remarca la autonomía de las personas esperando contar con un buen tipo de perfil del trabajador, el director tiene la capacidad de seleccionar su personal idóneo para alcanzar los objetivos institucionales.

La resiliencia organizacional en docentes, capacidad de las personas de enfrentar situaciones adversas, no dejarse afligir al asumir responsabilidades enfrentar situaciones de forma directa y creativa puede salir airoso de cualquier suceso , encontrar las mejores soluciones útil para el control de las

organizaciones, el máximo desempeño del Directivo y docentes resilientes para mejorar la calidad educativa, las instituciones Educativas se proyecta siempre adelante ofreciendo ambientes propicio para el proceso de enseñanza.

Franco et al, (2020) concuerdan en considerar la resiliencia como la meta capacidad humana útil para el control, enfrentar decepciones y contrariedades construir, contestar y acomodarse a situaciones estresantes o de riesgo. Un docente o directivo resiliente transmite a sus subordinados un buen clima, definición presentada por Grotberg, citada por Puig y Rubio (2013), “competencias de las personas para enfrentar los malos sucesos que suceden en la vida, dominarlas incluso, ser convertidos por ellas.”, como una ayuda conceptual sólida que justifica la investigación. Fusionado a la concepción formulado por Henderson y Milstein, ya arriesgado anterior se transforma en el soporte teórico conceptual del constructo resiliencia.

Barrón,(2022) según su investigación la teoría que asocia a la resiliencia organizacional es la socio cognitiva sin embargo no obstante señalo ciertas teorías que tiene vinculación en este tema como es psicología positiva, modelo transaccional del estrés y no equilibrio gestion de recursos humanos, de la flexibilidad cognitiva, la difusión de crecimiento endógeno entre otras teorías investigadas en su estudio, para marcar la autoeficacia es una pendiente que se agrupa el entorno administrativo con la psicología.

Abukhait et al,(2020) aseguran algunas particularidades personales al relacionarse con el trabajo pueden motivar, acomodación, transformaciones a ambientes no acostumbrados, como conclusión propicia una conducta innovadora. Teoría de la flexibilidad cognitiva se basa en señalar que la flexibilidad en las apreciaciones personales colabora se adapten ante alguna circunstancia. Esta teoría se complementa a la teoría adaptativa del desempeño.

Ugarte, (2021) nos describe la teoría que se relaciona con la resiliencia organizacional es la teoría del desarrollo humano la administración del cambio y la psiquiatría rama que explica los conceptos de resiliencia y como los individuos superan estas adversidades según esta teoría afirma que las personas con resiliencia superan sucesos catastróficos ocurridos por la naturaleza, personas o hechos inevitables y compartidas

Meneghel,(2013) la adversidad puede adoptar la forma de peligro personales como la pérdida de trabajo ,la inseguridad económica, los maltratos la expiración de un familiar o persona querida, y la enfermedad que le aqueja, la teoría de la resiliencia hace hincapié a la comunitaria individual los resilientes pueden mantener la calma y recuperarse de un hecho desfavorable o un acontecimiento traumático, afirma la resiliencia es una cualidad dinámica, sin embargo la teoría nos dice que las personas pueden demostrar resiliencia ante situaciones de retos o actividades estresantes pero les cuesta cuando tiene que hacerle frente a otra adversidad.

Sabino,(2023) como la vocación potencializadora de resiliencia en la proesión docente tiene como finalidad producir una aproximación teórica sobre la conexión de estos constructos vocación y resiliencia indispensable en la existencia total centrándose en el sector educativo venezolano tomando en cuenta la anclada crisis antropológica y educativa. Ante la cantidad inmigrantes que traspasan las fronteras nacionales la nueva realidad del sistema educativo peruano se ha fomentado la crisis que padece el maestro planteando como hipótesis que la vocación docente potencializa la resiliencia en el ejercicio profesional considerando la crisis que padecen de ahí la complicación en los desafíos y retos un motivo de resiliencia, como ser humano íntegro y multidimensional siendo capaz de salir a flote de cualquier suceso difícil.

El enfoque que sustenta, la inclinación que una persona potenciadora de resiliencia en la actividad de la docencia la cual tiene como objetivo generar una aproximación teórica sobre la correlación de estos constructos preferencias y resiliencia necesarios hoy en la realidad global y local centrándose especialmente en los sistemas educativo, tomando en cuenta la crisis antropológica educativas de momento como es la de hoy en día el porcentaje de inmigrantes de formula como hipótesis que la vocación del docente eleva la resiliencia.

Holguín et al, (2020) la escala organizacional ERESO en proporción de tipo Likert formado por 20 ítems la cual busco medir las dimensiones de resiliencia organizacional (a) anticipación, (b) afrontamiento y (c) adaptación el propósito de la herramienta, dimensionar la meta-capacidad docente, pronosticar catástrofe y dificultades que imposibilita el desarrollo de la organización asi mismo proponer posibles soluciones a futuros a las dificultades o acomodarse a

situaciones críticas ingobernables al parecer en pleno transcurso de desarrollo institucional,

Duchek (2019) autor base para este estudio de resiliencia organizacional en la cual se desprenden las siguientes dimensiones emergentes las cuales denominadas

**Afrontamiento:** capacidad para distinguir sucesos desusado, regularmente exceden la competencia de anticipación de los empleados (Duchek, 2019) una competencia resiliente. Los cuales suelen ser muy emergentes, en esta significación es inevitable que este afrontamiento incluya dos micros habilidades (Duchek, 2019): la capacidad de aceptar un situación problemática y la habilidad para plantear soluciones.

**Anticipación:** habilidad de las personas para prevenir los impedimentos que retengan la producción.

(Duchek, 2019; Duchek, 2017). La noción de impedimento está definido por aprobaciones mencionadas a las dificultades, logran provocar respuestas involucrando a otros miembros de la institución exasperación inconveniente subestimando equivocaciones, percance por esta razón es la capacidad para encontrar peligro que puedan propiciar estos colapsos, del mismo modo identificar aquellos situaciones de peligro potencializados. Sahebjammia (2018)

**Adaptación:** se acomoda a algún problema originado o provocado, la observación la identificación, la exploración de problemas y la credibilidad ocultan la aptitud como competencia de la resiliencia, representa observar probabilidades para adaptarse a situaciones de problemas, demostrando micro capacidades para enfrentarse y adaptarse.

Duchek (2017-2020) patriarca et al. (2018) promueve la planificación de estrategias para aceptar los problemas empresariales observan sus efectos y en muchas ocasiones han logrado planificarlos en razón de aminorarlos con acciones prospectiva, en las competencias.



### III METODOLOGIA

Hernández y Mendoza (2018), para reconocer y expresar un inconveniente en los métodos, técnica, se edifica en el marco teórico, se expresan las hipótesis de investigación; se precisa las variables principales, la investigación, las que son resueltas conceptualmente y operacional del cual surgen los indicadores y dan lugar a los herramientas del estudio con ellos se alcanzan los tanteos , que son tratados con medios estadísticos con el propósito de sostén a la hipótesis.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de la investigación. Según Ñaupas y Nieto (2018), tipo de analisis, se distinguen básicas porque es la base fundamental para recopilar datos que permite comprobar hipótesis a través de los diseños no experimentales además se centran en los artículos de investigaciones básicas, puras o primordiales, en las ciencias, se formulan preguntas para las dificultades de la vida social de sociedades regionales o nacionales, en esta investigación básica nos permitió describir características y propiedades de un objeto de estudio comprobando hipótesis.

3.1.2 Diseño de investigación. Agudelo,(2008) no experimental cuando no se puede manipular variables porque ya han sucedido se observa situaciones ya existentes y es consignada aleatoria a los sujetos con probabilidad de ser elegidos es de corte transversal porque se mide las variables en un espacio y tiempo único y la recolección de datos se hace en una sola prueba ,resolver los problemas de las experiencias, una agrupación, se ampara en el análisis básico para conseguir la cognición necesaria y directamente del descubrimiento, en las que no se conducen las variables se contrastan en teorías, para comprobar los supuestos de enfoque cuantitativo poseen seguimiento descriptivo es de corte transversal ya que se recogen y elaboran datos. Correlacionas, Arbaiza (2019).

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable1 liderazgo directivo.

Variable 2 resiliencia organizacional

Muestra 83 docentes

Coefficiente de correlación.

- Definición conceptual

El liderazgo es un agente primordial en las instituciones académicas para lograr las intenciones y metas compartidas es necesario organizar los cargos y obligaciones, patente y precisa, especificar con los implementos primordiales para disponer lo más oportuno. Un gobernador líder en las transformaciones de las personas, trabajo esenciales, promover al equipo para precisar y alcanzar las metas proyectadas a través faenas obligatorias, habilidades utilizadas en bien de la comunidad educativa. Parraguez (2018):

- Definición operacional:

De la variable en función a liderazgo directivo, los estilos de liderazgo que fueron medidas en democrático, autocrático y liberal los que fueron cuantificados a través de un cuestionario de escala de likert construido por 17 ítems

- Definición conceptual:

Ortiz et al, (2021) define el concepto de resiliencia organizacional como la competencia que tiene una persona para acomodarse a situaciones así mismo sobreponerse ante los sucesos adversos en forma exitosa, la RO, certifica como una organización estando en su apogeo puede rebajar su vulnerabilidad ante hechos imprevistos y como de efectivo puede ser, recuperando su nivel rumbo al éxito.

- Definición operacional:

La variable que fue medida por las dimensiones según la autora base las siguientes dimensiones, afrontamiento, adaptación y anticipación.

- Indicadores

De la dimensión liderazgo democrático Interactúa con una visión compartida, de liderazgo autocrático, controla las funciones y actividades, toma decisiones sin participar, liderazgo liberal, promueve, estimula y motiva a los subalternos, delega funciones, evade compromisos,

Indicadores de la variable resiliencia organizacional.

De la dimensión afrontamiento, capacidad para distinguir sucesos, acepta sucesos adversos, enfrenta los problemas, señala que obtiene resultados deficientes, de anticipación, capacidad de prevenir impedimentos, habilidad para encontrar peligros y por ultimo adaptación identifica problemas, posibilidades de

adaptarse a algunas situaciones desfavorables dificulta ver las debilidades de los demás.

Escala de valoración

### 3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1 Población: Zúñiga y otros autores, (2023) conjunto de elementos, objetos o personas correspondientes a un establecido lugar, con características divididas en común, sin embargo en muchos de los casos, es imposible o costoso examinar toda la población. Lo que hace imprescindible aplicara a una muestra. En esta línea, se determinara que la población es la representación de maestras de una RED

- Criterios de inclusión:

Docentes de la RED número n° 1, 2 y 3 de educación Inicial

- Criterios de exclusión:

Directores y auxiliares de educación.

3.3.2 Muestra. Sucasaire, (2022) Cuando la variable es cuantitativa se emplea una prueba próxima a la formula obteniendo el tamaño de la muestra, en la mayor parte de los estudios es imposible evaluar a todos los sujetos implicados de la población analizada debido a los obstáculos en la observación, el tiempo y otros procedimientos frente a esto se selecciona solo una parte de la población denominada muestra. La población total es el tamaño de la población maestra es de 103 que conformar la RED 1,2 y 3 el tamaño de la muestra según la fórmula es 83 se determinó que se encuestaría a las maestras de educación inicial.

3.3.3 Muestreo: Rivera, (2023) probabilista aleatoria simple citar....Es el procedimiento que se utiliza para tomar el volumen de la muestra a través de una fórmula elegida por el mismo investigador puede ser no probabilístico selección experta o criterio de juicio.

3.3.4 Unidad de análisis: Reyes, (2022) la indagación de un contenido, se acentúa en el contexto de la observación descriptiva, procura descubrir los elementos primordiales de un fenómeno delimitado extrayéndolos de un argumento dado a través de un desarrollo que se describe por la fuerza de rigor de la medición, por lo tanto la unidad de analisis es las instituciones educativas de la RED 1,2 y 3 de la provincia de Huaral.

### 3.4. Técnicas instrumentos de recolección de datos

se ajustan a observaciones particulares, de acuerdo a los fenómenos generales, propias del investigador estructurada a una proposición metodológica, con sus procedimientos, posiciones y líneas de disección, establece al comenzar la identificación de las problemáticas . Tomando en cuenta explicar, vigilar y traer al escenario cuestiones abordadas, esto tomando como principal fuente a los actores sociales y su experiencia cotidiana. Méndez (2023)

3.4.1 Instrumentos de recolección de datos Martínez, (2022) los métodos de recolectar los datos contienen técnicas, acciones que le permiten al investigador conseguir información para dar resolución a su pregunta uno de los métodos utilizados en esta investigación fue, técnica de la encuesta con un cuestionario adaptado con 20 ítems para liderazgo directivo y 20 ítems para resiliencia organizacional.

La validez y confiabilidad de los instrumentos fueron medidas a través de juicios de expertos. Conformada por tres jueces dos temáticos y uno metodólogo los cuales evaluaron según la escala de valoración determinando si tiene suficiencia para ser aplicadas, conformada por el doctor Aldo Rejas De La Peña doctor de la UCV, magister, Samuel Graciano García de la universidad de San Marcos y el magister Gonzalo Rivera Garay de la universidad José Faustino Sánchez Carrión.

Recolección de datos:

3.5. Procedimiento: La técnica de encuesta es suficientemente estructurada como método de indagación, lo que permite alcanzar y preparar datos de modo rápido y eficaz los procedimientos de validación consistió en someter a prueba una herramienta a través de habilidades, la consulta y la prueba del especialista, regularmente recomendando modificaciones a los instrumentos que aplicaron al término del procedimiento de validación. crote pg 281, para realizar esta investigación se tuvo que conocer a fondo las transformables sus teorías , enfoques, investigar dicha problemática a nivel internacional ,nacional comparándolos con nuestra localidad se formuló la problemática se apoyó con antecedentes basados en tesis, libros, artículos enfocándose en los temas con aportes de la literatura y los aportes del autor base, metodología se recolecto datos basados en la técnica de la entrevista utilizando el instrumento cuestionario

aplicando a 83 maestras de la RED N° 1.2 y 3 previa a las indicaciones y la información significativa se le recordó a los participantes que su participación es voluntaria y anónima

3.6. Método de análisis de datos: según (Hernández y Mendoza, 2022) extraer referencias, recoger los datos. Iniciar el examen tomando en cuenta los indicadores que mejor ajusten las finalidades establecidas en un principio; esta indagación consiente indagar los antecedentes en crudo, procurar llegar a una conclusión con base a la información resultante. Los datos fueron ordenados según el orden de las preguntas, alternativas de las respuestas en el cuestionario.

3.7. Los aspectos éticos: según Gagnay et al ,(2020) se basa en las comportamientos humanos, al realizar un trabajo de investigación, en la cual se demuestra que sus producciones son originales libres de plagios las cuales son libres de ser publicados en cualquier medio, todos los investigadores deben tener en cuenta la importancia de la ética en este tipo de estudios, conocer las normas de citar y referenciar escuchar la conciencia para realizar las cosas justamente, independiente de la cultura, tiene como objetivo el analisis del comportamiento humanas basados en los criterios que nos permite aprobar lo que está bien o mal, tomando en cuenta la corrupción, justicia y el actuar de cada persona.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Analisis descriptivos de las variables de investigación.

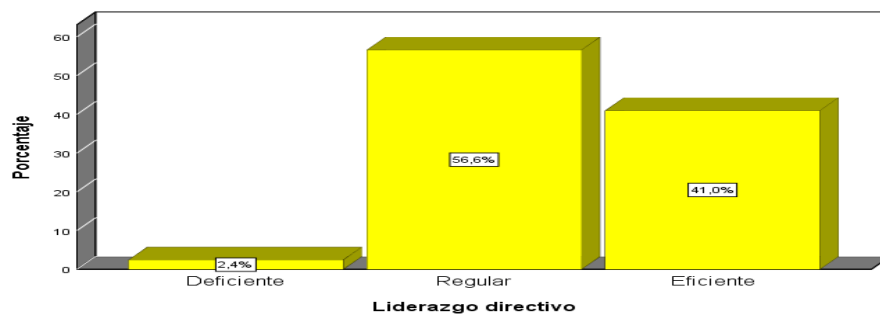
Tabla N° 01

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de liderazgo directivo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	2,4%
	Regular	47	56,6%
	Eficiente	34	41,0%
	Total	83	100%

Figura N° 01

Percepción de liderazgo directivo



#### Interpretación:

En la tabla y figura N° 1 se aprecia el 56,6% de los encuestados manifiestan que el liderazgo directivo es regular, mientras que el 42,2% manifiestan que es eficiente y solo el 1,2 de los encuestados manifiestan que es deficiente, lo que significa que la mitad de directivos cuentan con habilidades de liderar lo cual si hay dificultades en el liderazgo directivo.

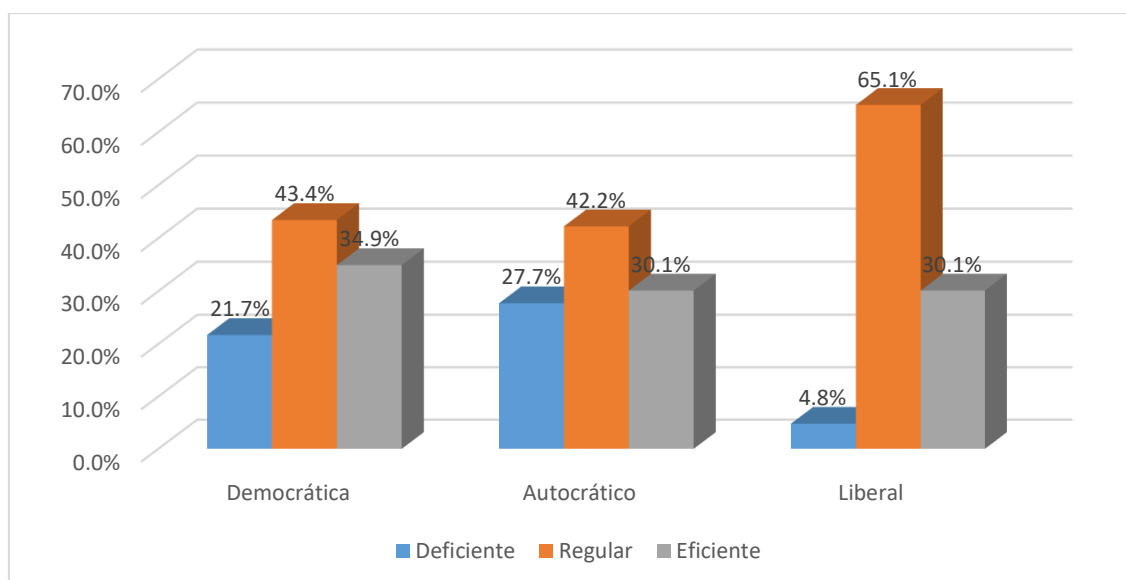
**Tabla N°2**

*Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de liderazgo directivo*

Niveles	Democrática		Autocrático		Liberal	
	F	%	F	%	F	%
Deficiente	18	21.7%	23	27.7%	4	4.8%
Regular	36	43.4%	35	42.2%	54	65.1%
Eficiente	29	34.9%	25	30.1%	25	30.1%
Total	83	100%	83	100%	83	100%

Percepción de las dimensiones de liderazgo directivo

**Figura N° 2**



**Interpretación:**

En la tabla y figura N° 2 se observa el 43.4% de los encuestados manifiestan que el liderazgo democrático es regular de la misma manera liderazgo autocrático es de 42.2% mientras que liberal es de 65% lo que indica que el líder directivo es liberal en la mayoría de las instituciones educativas.

**Tabla n° 3**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de resiliencia organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	1,2%
	Regular	55	66,3%
	Eficiente	27	32,5%
	Total	83	100%

Percepción de resiliencia organizacional

**Figura n° 3**



**Interpretación:**

En la tabla y figura N° 3 observamos el 66,3% de los encuestados evidencian que la resiliencia organizacional es regular, mientras que un 32,5% expresan que es eficiente y solo un 1,2 es deficiente lo que se resume que las maestras poseen habilidades para enfrentar adversidades presentadas en la institución.



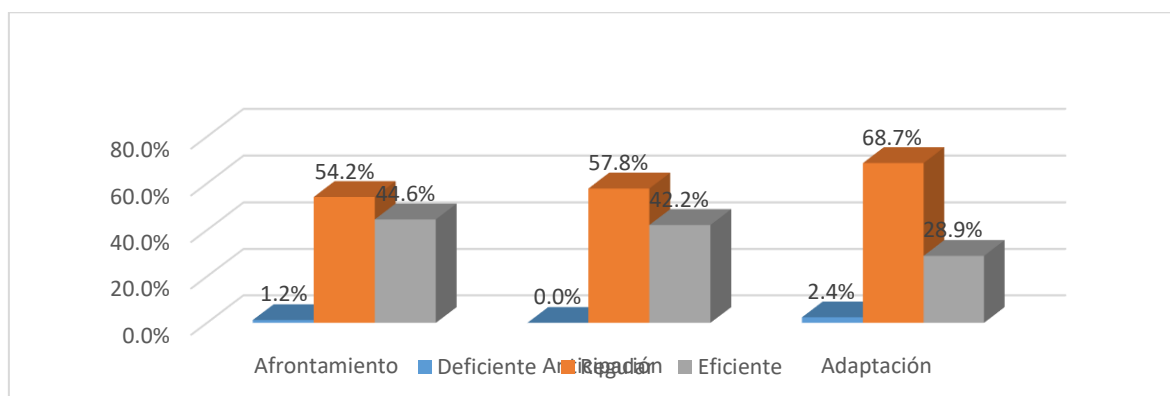
**Tabla 4**

*Descripción de resultados de las dimensiones de resiliencia organizacional*

Niveles	Afrontamiento		Anticipación		Adaptation	
	f	%	F	%	F	%
Deficiente	1	1.2%	0	0%	2	2.4%
Regular	45	54.2%	48	57.8%	57	68.7%
Eficiente	37	44.6%	35	42.2%	24	28.9%
Total	83	100%	83	100%	83	100%

Percepción de resiliencia organizacional

**Figura 4**



**Interpretación:**

Según la tabla y figura N°4 se aprecia que las docentes manifestaron que el 54,2% son capaces de enfrentar sucesos adversos y un 57% se anticipan a situaciones que peligran, el 68,7% manifiestan que se adaptan lo que significa que las docentes tienen capacidades de adaptarse más que anticiparse ya afrontarse.

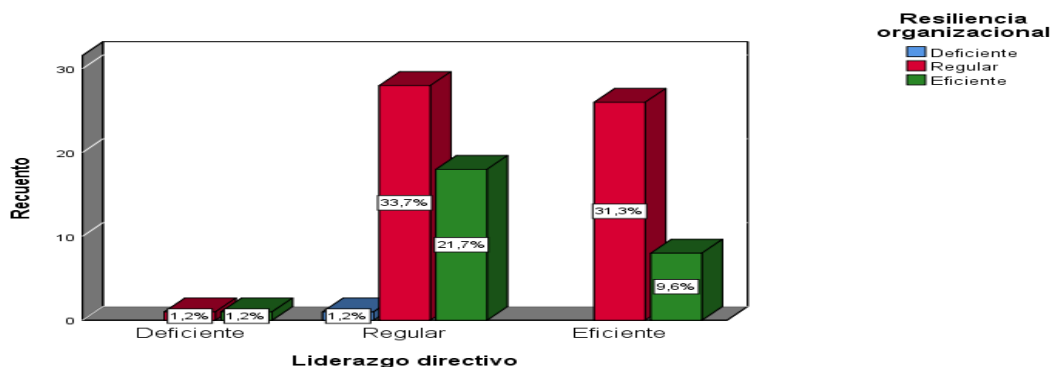
**Tabla 5**

*Tabla cruzada entre liderazgo directivo vs. Resiliencia organizacional*

		Resiliencia organizacional			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Liderazgo directivo	Deficiente	0	1	1	2
	Regular	1	28	18	47
	Eficiente	0	26	8	34
Total		1	55	27	83
		1,2%	33,7%	21,7%	56,6%
		0,0%	1,2%	1,2%	2,4%
		0,0%	31,3%	9,6%	41,0%
		1,2%	66,3%	32,5%	100,0%

Percepción de tablas cruzadas

**Figura n° 5**



**Interpretación:**

En la tabla y figura N°5 muestra que el liderazgo directivo está en nivel regular con un total de 56,6% mientras que resiliencia organizacional con un 66,3% de la misma manera se encuentra en un nivel regular lo que significa si hay liderazgo hay resiliencia organizacional en las docentes, existe una correlación moderada entre ambas variables.

## Analisis inferenciales

**Tabla 6**

*Hipótesis general de la investigación*

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad -Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Liderazgo directivo y resiliencia organizacional	,406**	,000	83	Correlación positiva moderada
Hipótesis específica 1	Liderazgo democrático y resiliencia organizacional	,517**	,000	83	Moderada
Hipótesis específica -2	Liderazgo autocrático y resiliencia organizacional	,418**	,000	83	Moderada
Hipótesis específica -3	Liderazgo liberal y resiliencia organizacional	,401**	,000	30	Moderada

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

Con apoyo del cuadro Correlacional adjunta, según Rho de Spearman se determinó que existe relación entre liderazgo directivo y resiliencia organizacional (Rho Spearman = 0.406, una Correlacional positiva moderada. Por lo cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, la hipótesis específica se observa la relación entre el liderazgo democrático y resiliencia organizacional con una correlación positiva moderada ( $r = 0.517$ ), con una significancia menor a 0.05. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De la misma forma, en la segunda hipótesis específica se tiene que hay una correlación positiva moderada entre liderazgo autocrático y resiliencia organizacional cuyo valor según Rho de Spearman = 0.418; lo cual

indica una correlación positiva moderada entre las variables mencionadas. Finalmente, se muestra la correlación según Rho de Spearman ( $r = 0.401$ ) entre liderazgo liberal y la resiliencia organizacional una correlación positiva moderada, con una significancia bilateral de  $p < 0.05$ ; lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza a hipótesis nula.

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo directive	,072	83	,200*
Democrático	,141	83	,000
Autocrático	,095	83	,061
Liberal	,114	83	,010
Resiliencia organizacional	,128	83	,002
Afrontamiento	,142	83	,000
Anticipation	,088	83	,170
Adaptation	,154	83	,000

**Interpretación:**

En la tabla y figura 6 se aprecia en la prueba de normalidad si la significancia es menor que 0,05 indica que estos resultados provienen de una distribución no normal, al ser no normal son no paramétricas y para correlacional las no paramétricas las usuales es de Rho Spearman.

## V. DISCUSIÓN

Se obtuvieron los resultados estadísticos de la investigación liderazgo directivo y resiliencia organizacional de los docentes de las instituciones educativas de inicial de la provincia de Huaral ,2023 siendo su objetivo general ¿existe relación moderada entre ambas variables los resultados descriptivos muestran en la distribución de frecuencias tienen relación moderada positiva donde los encuestados manifiestan que el líder educativo es regular con un porcentaje de 56,6% así mismo el 42,2% es deficiente y solo un porcentaje de 1,2% es deficiente lográndose el objetivo planteado, por lo tanto uno de los hallazgos obtenidos más destacados muestra que existe una correlación moderada de 0,05 demostrando que importa el liderazgo directivo como factor clave para elevar el nivel de resiliencia organizacional de las docentes de educación inicial de la zona rural de la provincia de Huaral, confirmando el objetivo general planteada.

Estos resultados demuestran y se relacionan con los resultados internacionales de Westerberg en su trabajo de investigación donde su objetivo fue analizar la influencia que tuvo el liderazgo directivo con la capacidad de resiliencia en los docentes quien concluye en su estudio que hay una relación significativa con los mismos resultados de esta investigación con esta problemática debatible en la mayoría de los estudios, sin embargo en países internacionales según mi investigación los directivos están preparados para enfrentar estos cargos ser los gestores de grandes cambios existen organizaciones para directores como sistemas de desarrollo interactúan comparten experiencias, proponen ideas en función a los lineamientos y competencias que contiene el marco del desempeño directivo.

Los resultados obtenidos para el objetivo específico ¿determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y resiliencia organizacional, los resultados demuestran que hay una relación significativa de 0,05 entre ambas variables estos resultados demuestran que tiene una relación con las conclusiones obtenidas en su estudio de la investigación internacional de Mucharraz quien en su estudio demostró como los líderes directivos pudieron desarrollar la capacidad de resiliencia en los docentes ante la adversidad más grande que ocurrió en los últimos tiempos a nivel mundial donde obtuvo como resultado una

correlación significativa al igual que esta investigación y de Westerberg demostrando que el líder directivo influye de manera significativa en la resiliencia de los docentes no sin antes mencionar que en nuestro país se viene motivando a los directivos a desenvolverse con eficacia centrándose y apoyándose en los enfoques por competencias del Minedu de la misma manera que a nivel internacional contamos con el marco del buen desempeño directivo con lineamientos y competencias que un buen líder debe portar o desarrollar para realizar esta investigación, sin embargo en las zonas alejadas de la ciudad de nuestro país falta el compromiso de los directivos ante estos desempeños.

Después de obtener los resultados estadísticos de las hipótesis planteadas ¿de qué manera se relaciona el liderazgo directivo y resiliencia organizacional de los docentes de las instituciones educativas de inicial de la provincia de Huaral, 2023 los resultados fueron Rho de Spearman  $-0,23$  y  $0,43$  bilateral que su resultado se redondea a  $0,05$  lo cual se interpreta de la misma manera obtuvo una correlación moderada evidenciando los resultados con la investigación internacional de Westerberg de Mucharraz y además de Uriarte quien en su estudio busco analizar las cualidades de un directivo resiliente como fortaleza para los docentes y para la adaptación al cambio.

Para culminar con los tanteos estadísticos de esta investigación tenemos los resultados inferenciales como es la prueba de normalidad obtenidos por Kolmogorov Smirnov que de la misma manera tiene un resultado que muestra una relación moderada entre ambas variables de  $0,05$  en la mayoría de los estudios y los antecedentes conceptuales de las variables estudiadas, se observó en investigaciones internacionales el liderazgo directivo ayuda a elaborar una visión a futuro de la mano de estrategias para promover los cambios asumiendo los retos que exige el sistema educativo, sin embargo hay muchos factores que pueden ser causales de la falta de liderazgo directivo en las instituciones educativas de las zonas alejadas de la ciudad como es los centros educativos rurales, así mismo depende del líder directivo la resiliencia organizacional de las maestras en la labor educativa, las cuales pueden haber sido causadas por su directivo, padres de familia, estudiantes de la institución educativa.

Estos hallazgos coinciden con la investigación realizada por Rivas, en su estudio de investigación analizo las competencias de los líderes resilientes que sepan

actuar frente a las adversidades en esta investigación se enfocó en las situaciones adversas que pasamos en los últimos años que paralizó todo el mundo en situaciones de pánico afectando principalmente el sector educativo generando enseñanzas virtuales creando estrés frente a situaciones nuevas en el desarrollo de los aprendizajes, se pudo comparar y comprobar los resultados obtenidos que se relacionan en ambas investigaciones.

Para continuar con el trabajo de investigación me apoyé en investigaciones partidas encontradas en artículos que me sirvieron de gran apoyo para concluir mi estudio, tenemos el aporte de Riveras el cual centró su investigación en los niveles de liderazgo en las instituciones de España –Huesca en la cual al finalizar su investigación observo que los directivos se encontraban en niveles aptos para desempeñarse así mismo en su conclusión obtuvo que los directivos de las instituciones educativas se encontraban en niveles elevados correlativamente así mismo afirmo que a través del liderazgo directivo ayudarían efectivamente a las instituciones educativas teniendo en cuenta la importancia que tiene el sector educativo a nivel mundial. Estos resultados evidencian que no hay problemática en cuanto al liderazgo directivo.

Los resultados obtenidos en la investigación de Romero realizada a las escuelas públicas y privadas en Buenos Aires donde encontró un especial estilo de líder nombrándolo líder interactivo y reactivo diferenciándolos, sus destrezas y habilidades y como distribuyen el tiempo para ser utilizado adecuadamente estos deben estar destinados a interactuar con otros actores al centro educativo se encontró un propio estilo de liderazgo denominado “liderazgo comunicativo y reactante, de una pequeña agenda enlazada al trabajo con docentes y alumnos y buen clima de aprendizajes, los hallazgos aquí obtenidos evidencia que hay una correlación significativa entre ambas variables, los resultados obtenidos fueron los mismo de su estudio de Rivas, cabe mencionar que se asemejan con un porcentaje considerados pero sin acreditar que no todos nuestros directivos son deficientes el sistema educativo se ha preocupado en diseñar herramientas de apoyo para que sea gestor de grandes cambios.

Se encontraron artículos de estudios con las transformables estudiadas de Torres y otros autores en la que examinaron el trabajo de los directivos en los lugares más alejados de la ciudad, así mismo la capacidad resilientes en los docentes de

las organizaciones de dichos lugares en la que concluyeron que los directivos deben de asumir los retos que el sistema educativo plantea, que les permita proyectarse a las necesidades vulnerables , esto nos da a conocer que en las zonas alejadas a nivel internacional se preocupan en las características que debe de poseer un directivo para dicha gestion, y lo que nos confirma que a nivel mundial se vivencia esta problemática en las zonas alejadas de la ciudad, lo cual debe ser a nivel mundial , el ministerio o las entidades educativas preocuparse más por la educación en las zonas alejadas de nuestro país.

Investigaciones como soporte nacionales Cueva en su estudio se centró en señalar la relación que tiene liderazgo directivo y resiliencia organizacional en los docentes de una organización educativa la cual mostro una correlación moderada con los resultados (Rho 0,621 y p 0,00) los cuales no fueron iguales por un porcentaje pequeño bajo lo cual hace que esta investigación aporte para completar otras investigaciones de la misma manera tenemos la contribución del analisis de Quispe su objetivo de su analisis fue demostrar si hay relación entre las variables estudiadas en docentes de una organización educativa obteniendo como resultado un nivel de correlación considerable (Rho 0,647 y p 0,00) esta conclusión evidencian que hay relación entre las investigaciones de nivel internacional con las nacionales. Los antecedentes nacionales coinciden con los resultados obtenidos demostrando que ambas variables se relacionan como es el estudio de Holguin y otros autores quienes en su investigación hecha en 5 ciudades del Perú en escuelas públicas y privadas fueron diferentes lo cual nos indica que las variables estudiadas no se relacionan , sin embargo los de centros estatales se relacionan con la de todos estos antecedentes que fueron tomados como sustento en esta investigación nacionales e internacionales que tienen un correlación significativa y moderada lo cual significa que ambas variables se relacionan. Lo cual significa que el liderazgo directivo si influye en la resiliencia organizacional de los docentes.

Este aporte no cuenta con las dos variables estudiadas, es importante en nuestro estudio con los resultados estadísticos obtenidos muestra que resiliencia organizacional influye de manera moderada en los directivos y maestros y el compromiso de estos ante una ansiedad social, además se vivencia nuestra realidad en el sistema educativo. El estudio fue analizado en una institución en la



provincia de Huaura en la que concluye que la variable independiente anticipa a la dependiente, cuyos resultados estadísticos concuerdan a los de esta investigación acentuando la problemática a nivel local y nacional, en las dos transformables estudiadas.

Este estudio sirve como un soporte para otros estudios ya que me fue difícil encontrar aportes nacionales con las dos transformables estudiadas para apoyar y respaldar mi investigación la cual me apoye en artículos que dieron realce y sustento para poder concluir mi estudio. Estos resultados demuestran los estadísticos y se asemejan a los de esta mi investigación, para poder concretar este estudio orientado con mi autor base para liderazgo directivo Chiavenato y la variable resiliencia organizacional Estefany Duchek.

Esta investigación para obtener un grado de validez se basó en la teoría del comportamiento organizacional del mismo autor base, quien expresa que en el empoderamiento de habilidades y el poder es el instrumento primordial para adquirir un buen inicio y el apoyo de la comunidad educativa, el buen desenvolvimiento del líder capaz de ejercer el dominio tomar buenas decisiones que sientan control en su trabajo asumiendo los retos que exige el sistema educativo y ofrecer a nuestros estudiantes una buena calidad educativa.

Para la resiliencia organizacional en los docentes la teoría que me afianzo los conocimientos fue la del desarrollo humano de Erik Erikson quien manifiesta que la persona se desarrolla a lo largo de la vida el cual abarca desde el crecimiento físico cognitivo social intelectual y perceptivo hasta el crecimiento de la personalidad y lo emocional, el ser humano controla sus emociones en las diferentes situaciones adversas que se presentan a lo largo de la vida en los diferentes escenarios además me apoye en otras teorías que fue de gran ayuda para diferenciar y compara la literatura como es la flexibilidad cognitiva.

Durante mi investigación la parte más dificultosa fue el desarrollo de la aplicación del cuestionario a las maestras de educación de inicial por varios factores la distancia y la poca población docente en educación inicial de las zonas rurales de la provincia de Huaral otro dificultad fue no devolvieron la encuestas, otras contestaron por contestar sin embargo se pudo solucionar completando las encuestas con la red número 3 de la ciudad de Huaral zona urbana donde la realidad es diferente el liderazgo se encuentra de alguna forma o de algún tipo de

líder por encontrarse sujeto a las disposiciones del ministerio y la de la Ugel los cuales los resultaron eran diferentes pero me sirvió de gran apoyo y a las ves comparar las respuestas comprobando la problemática estudiada en la zona rural de la provincia Huaral lo cual altera los resultados que fueron obtenidos donde se demuestra a mayor liderazgo directivo mayor resiliencia en las docentes de educación inicial considero que si la encuesta hubiera sido solo para las maestras de la zona rural los resultados obtenidos hubieran sido diferentes, acentuando con otros resultados la problemática estudiada en la zona de Huaral.

## VI. CONCLUSIONES.

- Primera:** Se concluyó que las variables estudiadas tienen una relación moderada los cuales son demostrados con los análisis descriptivos de las variables investigadas, demostrando la frecuencia y el porcentaje donde los encuestados manifiestan que el liderazgo directivo es regular con 56.6 y eficiente de 42.2 mientras que un porcentaje mínimo es de 1.2.deficiente.
- Segunda:** Se concluyó que el objetivo general de esta investigación se cumple, las variables estudiadas tienen una relación moderada demostrada en los resultados estadísticos en las tablas cruzadas los cuales concuerdan con los resultados ya mencionados
- Tercera:** Se concluyó según la hipótesis formulada que existe una correlación moderada entre las transformables estudiadas los resultados obtenidos según Rho Spearman con un coeficiente de -223 y una significación bilateral de 0,43.
- Cuarta:** Se culminó según los resultados inferenciales demostrados en los resultados estadísticos donde se observa que entre ambas variables existe una correlación moderada con una significancia menor que 0,005 en la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

## **RECOMENDACIONES:**

- Primera:** A los directivos de las UGEL de la provincia de Huaral que los directivos de las zonas alejadas de la ciudad de las instituciones educativas sean monitoreados según las competencias del buen desempeño directivo, motivarlos con reconocimientos.
- Segunda:** Los directivos de las instituciones educativas de las zonas alejadas de la ciudad fomentar las actividades de resiliencia en las docentes frente a situaciones que emergen en dichas zonas.
- Tercera:** Se recomienda a los especialistas de la UGEL brindar espacios para intercambiar ideas entre directivos, exponer experiencias y presentar proyectos innovadores concretados.
- Cuarto:** A los maestras de Educación Inicial planificar actividades de resiliencia por trimestre con toda la comunidad educativa a través de actividades lúdicas como forma natural de incorporarse en el medio que nos rodea para aprender a relacionarse con situaciones adversas.

## Referencias

- Agudelo Viana, L. G., & Aigner Aburto, J. M. (2008). Diseños de investigación Experimental y no experimental.
- Ávila, J. (2023). Liderazgo directivo carismático en organizaciones Resilientes visión transcompleja y hologramática. *scientiarium*,
- Bueno, D. & Orozco, L. (2019). Liderazgo transformacional y su influencia en el clima
- Castañeda Mota, M. M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1).
- Chávez, M. R. D. Á. (2023). Factores Sociodemográficos y Resiliencia en Directivos de Instituciones Educativas Públicas de Perú. *Revista EDUCA UMCH*, (21), 07-28.
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones.
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones Conceptualization. *Business Research*, 13, 215-246.
- Coronado, W. A. R. (2015). Liderazgo y empoderamiento directivo en instituciones educativas de Chiclayo. *EDUCARE ET COMUNICARE Revista de investigación de la Facultad de Humanidades*, 3(2), 33-42.
- Cubas Briones, E. Y. (2022). Competencias socioemocionales y liderazgo directivo: Revisión sistemática.
- Cueva Moya, G. (2020). Liderazgo transformacional y resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020.
- Cueva Moya, G., Mosqueira Hilares, F. C., Aldana Bravo, G. D. P., & Rodríguez, J. S. (2022). Liderazgo transformacional y resiliencia en docentes de una Institución Educativa del Perú.
- Da Cunha, M. I. (2022). Calidad de la docencia: Resiliencia y compromiso en las historias y contextos de docentes universitarios con experiencia. *Revista Educación Superior Y Sociedad (ESS)*, 34(1), 206-229.

- Daza, B. C. O. (2015). Resiliencia organizacional: Autoestima colectiva, identidad cultural, ética y humor social en la Universidad de la Guajira, Colombia. *Revista Luciérnaga-Comunicación*, 7(14), 100-108.
- Delgado, M. R. V., Barrantes, J. C. S., & Cabrejos, M. Y. O. (2023). Liderazgo pedagógico del directivo: una gestión centrada en la mejora de aprendizajes. *Revista Conrado*, 19(92), 18-27.
- Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based
- Durand Mercado, J., Mendoza Muñoz, J., Chávez Apaza, E., & Rios Cataño, C. (2022). Teacher resilience in vulnerable contexts: a descriptive review of the literature.  
[enhttps://search.proquest.com/openview/19001cce9d14275b4fc2eba5c95d86](https://search.proquest.com/openview/19001cce9d14275b4fc2eba5c95d86)
- Franco Amado, L. D. (2020). Directivos docentes resilientes. *Revista Oratores*, 51-84.
- Franco Amado, L. D. (2020). Directivos docentes resilientes. *Revista Oratores*, 51-84.
- Gagñay, L. K. I., Chicaiza, S. L. T., & Aguirre, J. L. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1).
- Gambarte, M. I. G. (2019). Liderazgo pedagógico en educación secundaria: aportaciones desde la evaluación de burnout-resiliencia en docentes. *Management*, 7, 104-134.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill.
- Holguín Alvarez, J. A. (2021). Competencias digitales y resiliencia organizacional en el perfil de enseñanza docente de instituciones educativas públicas de la Región Callao, 2021.
- Holguin Alvarez, J. A., Villena Guerrero, M., Soto Hidalgo, C., & Panduro Ramírez, J. (2020). Competencias digitales, liderazgo distribuido y resiliencia docente en contextos de pandemia.
- Holguin-Alvarez, J., Ruiz-Salazar, J., Luza Castillo, F. F., & Huaita Acha, D. M. (2022). Resiliencia organizacional (ERESO) en una muestra de profesores peruanos: Validación de escala.  
<https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085->

<https://doi.org/10.54674/ess.v34i1.528>aprendizaje, deben de involucrarse en los eventos en bien de la institución .

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244020902081>

<https://www.anahana.com/es/mental-health/resilience>

<https://www.questionpro.com/blog/es/resiliencia-organizacional/>

Image. SAGE Open, 24(1), 1–20.

Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Continuación de la antigua Revista de Escuelas Normales Segovia-Quesada, S., Fuster-Guillén, D., & Ocaña-Fernández, Y. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 411-436., 98(37.1).

Kalkan, U., Altinay, F., y Altinay, Z. (2020). The Relationship Between School Liderazgo asertivo como alternativa de cambio en la calidad de la educación. *Atenas*, nro 61, e11980, 1-13.

Martínez, D. V. S. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), 38-39.

Maya, E., Zavala, J. J. A., & Argüelles, J. I. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Cienciamatria*, 5(9), 114-129.

MENEGHEL, Isabella; SALANOVA, Marisa; MARTÍNEZ, Isabel M<sup>a</sup>. El camino de la Resiliencia Organizacional—Una revisión teórica. *Aloma: Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, 2013, vol. 31, no 2.

Moreno, N. B., Donoso-Díaz, S., & Araya, D. R. (2019). Directores de escuelas públicas chilenas contemplados desde un marco de desempeño. *Cadernos de Pesquisa*, 49, 130-153.

Morone, G. (2013). Métodos y técnicas de la investigación científica. *México: Universidad Nacional Autónoma de México*.

Mucharraz, Y. (2021). Liderazgo y resiliencia organizacional en un escenario catastrófico: estudio empírico. *The Anáhuac Journal*, 21(1), ágs

Munguia Mamani, E. A. (2023). Liderazgo directivo y evaluación formativa en los docentes de la IE Ricardo Palma, Lima–2022

- Nieto, E. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán, 2*.
- Olmo-Extremera, M., De Farías, I. M. S., & Townsend, A. El liderazgo resiliente en escuelas de Brasil: es posible caminar en las adversidades2. *Liderazgo educativo en Iberoamérica: un mapeo de la investigación hispanohablante*, 87.
- Organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. (Tesis para maestría) Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.
- Pineda, L. M. M. Informe Final Sobre Resiliencia Organizacional
- Pinto Coello, D. E. (2022). El empowerment y el trabajo en equipo del personal administrativo en una institución educativa Ecuador, 2022.
- Principal leadership in schools that overcome contextual barriers [Article@Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto](2021) REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19 (1), pp.
- Quispe Correa, J. S. (2021). Liderazgo directivo y resiliencia de los docentes de la Institución Educativa N.º 3058 Virgen de Fátima, Carabayllo, 2020.
- Raetze, S., Duchek, S., Maynard, M. T., & Wohlgemuth, M. (2022). Resilience in organization-related research: An integrative conceptual review across disciplines and levels of analysis. *Journal of Applied Psychology*, 107(6), 867.
- Ramírez Molina, R. I., Lay Raby, N. D., Avendaño Villa, I., & Herrera, B. (2018). Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano.
- Reyes, E. (2022). *Metodología de la investigación científica*. Page Publishing Inc.
- Rivas Montenegro, A. S. (2022). Liderazgo resiliente como competencia para afrontar la crisis del Covid-19 (Bachelor's thesis).
- Rivera Lozada de Bonilla, O., Yangali Vicente, J. S., Rodríguez López, J. L., & Ipanaqué Zapata, M. A. (2023). Manual de procesamiento estadístico para la investigación con SPSS.
- Rojas, J. A. H., Noa, L. L. T., & Flores, W. A. M. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, 12(23).



- Ruiz, G. G., López, A. A. C. C., & Páez, M. M. (2017). Resiliencia escolar: liderazgo directivo en contextos vulnerables. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 8(24), 55-70.
- Sabino, C. D. (2023). LA VOCACIÓN, CLAVE DE RESILIENCIA EN LA PROFESIÓN DOCENTE. *HOLOS*, 2(39).
- Sante Melgar, Z. G. (2023). El liderazgo directivo y su relación con la gestión administrativa del centro de educación básica especial "Divina Misericordia" Villa El Salvador, 2019
- Sante Melgar, Z. G. (2023). El liderazgo directivo y su relación con la gestión administrativa del centro de educación básica especial "Divina Misericordia" Villa El Salvador, 2019.
- Serrano Sarmiento, Á., & Sanz Ponce, J. R. (2019). Reflexiones y propuestas prácticas para desarrollar la capacidad de resiliencia frente a los conflictos en la escuela. Publicaciones. Facultad de Educación y Humanidades del Campus de Melilla, 49(1), 177-190.
- Social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.
- Sucasaire Pilco, J. (2022). Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra de investigación.
- Tenorio-Vilchez, C., & Sucari, W. (2021). Entender la resiliencia docente. Una mirada sistemática. *Revista Innova Educación*, 3(3), 187-197.
- Torres, J. M. T., Núñez, J. A. L., & Martín, M. E. L. (2011). Análisis y descripción de las percepciones del liderazgo resiliente y liderazgo distribuido en torno al ejercicio directivo (2.0) como posibilidad para aprehender y transformar las instituciones educativas. *REICE. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 9(3), 13-29.
- Ugarte Dionicio, S. J. (2021). Resiliencia, compromiso organizacional y ansiedad
- Uriarte Silva, A. B. (2023). Liderazgo transformacional y gestión institucional docente de la unidad educativa pública, Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador, 2022.
- Vasconcellos, L. C. P. (2023). Estilos de liderança e sua influencia no desempenho de equipes no setor público. Chiavenato

- Vásquez Silva, L. I. (2022). Estilos de liderazgo y gestión educativa en una institución pública de la región Cajamarca.
- Velázquez-Córdova, B. Y. & Bequer-Díaz, G. J (2023). El
- Westerberg, J. (2020) Leadership and resilience: a moderated-mediation analysis.
- Yepes, A. R., Miranda, A. M., & Suárez, A. A. G. (2023). Liderazgo eficaz para la calidad educativa y la acreditación universitaria en el caribe colombiano. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Continuación de la antigua Revista
- Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.

# ANEXOS

ANEXOS N°1

Matriz de operacionalización de liderazgo directivo.

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Nivel de rango de la variable
Liderazgo directivo	Chiavenato (2019) nos dice el líder directivo se sustenta en la cultura organizacional y de las acciones que adopta, gobernar un grupo de personas por intermedios de acciones comentarios y visiones capaz de cumplir con el objetivo trazado planificado. Así mismo no puede permanecer alejado de sus subordinados de su organización.	Fue operacionaizada mediante una encuesta tipo cuestionario estructurado en función a sus dimensiones Estilos de un liderazgo directivo. Perfiles de un liderazgo directivo Dimensiones de un liderazgo directivo	Liderazgo democrático  Liderazgo autocrático  Liderazgo liberal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interactúa en una visión compartida.</li> <li>- Involucra a toda la población escolar.</li> <li>- Involucra a toda la población institucional</li> <li>- Controla las funciones y actividades.</li> <li>- Toma decisiones sin participar.</li> <li>- promociona, estimula y motiva a los subalternos</li> <li>- Delega funciones.</li> <li>- Evade compromisos.</li> </ul>	Escala ordinal tipo likert Intervalo Bajo Medio Alto	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre siempre

## ANEXO N°2

### Operacionalización de resiliencia organizacional en docentes.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Nivel de rango de la variable
Resiliencia organizacional	Resiliencia organizacional en docentes, capacidad de las personas de enfrentar las situaciones adversas y no dejarse afligir en su actuar, al asumir responsabilidades sino todo lo contrario enfrentar situaciones de forma directa, creativa puede salir airoso de cualquier suceso , encontrar las mejores soluciones útil para el control de las organizaciones, el máximo desempeño del directivo y docentes resilientes para mejorar la calidad educativa y lleve a las instituciones Educativas a salir adelante y ofrecer cada día un ambiente sano y propicio para el proceso de enseñanza aprendizaje.	Variable operacionaizada a través de una encuesta con el instrumento cuestionario estructurado en relación a cuatro dimensiones	<p>afrentamiento</p> <p>anticipación</p> <p>adaptación</p>	<p>Propone soluciones</p> <p>Planifica actividades de solución.</p> <p>Capacidad para distinguir sucesos.</p> <p>Acepta eventos adversos</p> <p>Enfrenta problemas.</p> <p>Capacidad de prevenir</p> <p>Identifica problemas</p> <p>Posibilidades de adaptarse</p>	<p>Escala ordinal tipo Likert</p> <p>Intervalo</p> <p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>Algunas veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>siempre</p>

## ANEXO N°3

### INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

#### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimada maestra, el presente cuestionario forma parte de una investigación, el cual se tomara como muestra la institución que usted forma parte, será participe de este instrumento anónimo, los cuales serán estrictamente para este fin, a continuación se presenta los ítems.

#### INDICACIONES:

- Leer detenidamente, responder con toda sinceridad.
- Utilizar lapicero de tinta azul o negro.
- Marcar las opciones que crea conveniente, devolver.

#### Escala de Likert

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. siempre

ITEMS	Cuestionario de la variable liderazgo directivo en sus tres dimensiones	1	2	3	4	5
	<b>Interactúa con una visión compartida (líder democrático)</b>					
01	Los directivos solicitan propuestas innovadoras de trabajos a las docentes.					
02	Los directivos con frecuencia reconocen el buen trabajo docente.					
03	Los directivos permiten la creatividad de las docentes para realizar las actividades.					
04	Los directivos complementan acciones de mejora de los demás.					
	<b>Involucra a toda la población escolar</b>					
05	Los directivos motivan la participación de las docentes para las actividades innovadoras.					
06	Los directivos crean oportunidades de trabajo en equipo.					

07	Los directivos priorizan las necesidades de un trabajo en equipo.					
	<b>Controla sus funciones (líder autocrático)</b>					
08	Los directivos realizan monitoreo a las docentes.					
09	Los directivos se comunican a través de documentos administrativos a su personal.					
	Los directivos exigen que cumplan sus disposiciones.					
	<b>Toma decisiones sin participar</b>					
11	Los directivos piden sugerencias para tomar decisiones.					
12	Los directivos toman en cuenta las propuestas de las docentes en las reuniones pedagógicas..					
	<b>Promociona estimula y motiva a los subalternos (liberal)</b>					
13	Los directivos guían a las docentes cuando presenta deficiencia.					
14	Los directivos se preocupan por mantener motivadas a las docentes.					
15	Los directivos felicitan el buen desempeño de las docentes.					
16	Los directivos confían plenamente en el cumplimiento de las funciones de las docentes.					
17	Los directivos promueven la unión entre las docentes.					
18	Los directivos promueven la capacitación docente.					
	<b>Delega sus funciones</b>					
19	Los directivos evaden sus responsabilidades.					
20	Los directivos delegan sus funciones con frecuencia.					

ANEXO N°4

CUESTIONARIO DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

ITEMS	Cuestionario de la variable 2 resiliencia organizacional	1	2	3	4	5
	<b>Acepta sucesos adversos (afrentamiento)</b>					
01	Participa activamente cuando se genera una situación de conflicto en la institución.					
02	Tiene dificultades para señalar sus debilidades.					
03	Aporta para estructurar soluciones positivas.					
04	Menciona a otros colegas sus debilidades con facilidad.					
	<b>Enfrento buscando soluciones</b>					
05	Le es posible proponer soluciones ante una situación problemática.					
06	Enfrenta situaciones negativas para lograr un objetivo.					
07	Complementa las acciones de mejora de los demás.					
08	Indica a otros colegas sus debilidades con lenguaje respetuoso.					
	<b>Capacidad de prevenir impedimentos (Anticipación)</b>					
09	Señala una decisión mal tomada para evitar situaciones negativas.					
10	Se adelanta para manejar con eficacia actividades programadas.					
	<b>Habilidad de para encontrar peligros</b>					
11	Aporta cuando la imagen de la institución se encuentra en peligro.					
12	Solicita se cancele una actividad mal planificada.					
13	Prioriza las necesidades urgentes antes que las irrelevantes al realizar un trabajo colectivo.					
14	Señala los resultados deficientes de la gestión del directivo.					
	<b>Posibilidades de adaptarse a situaciones desfavorables (Adaptación)</b>					
15	Acepta las decisiones del coordinador siempre en cuando sean viables.					



16	Convive con situaciones de stress causados por el directivo.					
17	Piensa que no se puede perder el tiempo cuando los planes están desfasados.					
	<b>Dificulta ver las posibilidades de los demás</b>					
18	Adapta mis horarios a las necesidades del horario colectivo.					
19	Motiva a otros a comprender sus propios problemas.					
20	Le es difícil ver las debilidades de los demás.					

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL	
N°450 SOR ANA DE LOS ANGELES	
Nombres y Apellidos ROCIO KATHERINE RAMOS BARRERA	DNI: 16023078

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo directivo y resiliencia organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de la provincia de Huaral,2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Carmen Elizabeth, RAMOS QUINECHE.	DNI: 16002218

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 22 de octubre del 2023.

Firma: \_\_\_\_\_



Lic. Rocio Katherine Ramos Barrera  
DIRECTORA (e)

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Aldo Rejas De La Peña

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II aula A2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.


El nombre de mis Variables es: Liderazgo directivo y resiliencia organizacional siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**Carmen Elizabeth, RAMOS QUINECHE**

D.N.I 16002218

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Habilidades directivas y desempeño docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Aldo Fernando Rejas de la Peña		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( X )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación y administración		
<b>Institución donde labora:</b>	Escuela de Posgrado de la UCV		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( 5 )		
<b>Experiencia en Investigación</b> (si corresponde)	temático u especialista		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable liderazgo directivo
Autor:	Liderazgo directivo con los instrumentos adaptados de Gilda Vergara (2021) Resiliencia organizacional con los instrumentos adaptados de Jhon Holguín (2021)
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Presencial / virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas de la red N° 1 y 2 de Educación Inicial

Significación:	El cuestionario de la Variable 1: liderazgo directivo está compuesto de 3 dimensiones: liderazgo democrático, autocrático liberal compuesta por 20 interrogantes de la variable 2 resiliencia organizacional compuesta por 3 dimensiones afrontamiento, anticipación y adaptación compuesta por 20 interrogantes El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las variables liderazgo directivo y resiliencia organizacional.
----------------	--

#### 4. Soporte teórico:

Chiavenato (2019) remarca las habilidades, potencialidades, capacidades en la gestión humana asertivo y eficaz, cualidades que van a aportar en operativizar los diversos componentes educativos, para alcanzar las metas y objetivos; estos perfiles aseguran resultados positivos así como garantizan un servicio de calidad.

Duchek (2019) capacidad de las personas de enfrentar situaciones adversas, en forma directa, creativa puede salir airoso de cualquier suceso encontrar las mejores soluciones útil para el control de las organizaciones, ofreciendo un ambiente sano y propicio para el proceso de enseñanza.

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	<b>Liderazgo democrático</b>	Estilo democrático busca empoderar a sus subordinados consagrar oportunidades, para crecer y desarrollar sus habilidades, los líderes que poseen características para motivar a personas, demuestran carisma y amabilidad en las interacciones, actúan en razón de una visión compartida, promueven la transparencia y colaboración, involucrando a la población institucional para exponer lo que reflexiona; es dinámico ante a exposiciones equivocadas; considerado de las iniciativas, calificadas y colegiadas; permite involucrar a la población escolar; preserva fluidez y dinamismo en cuanto a la coordinación y comunicación funcional. Soler, (2020).
	<b>Liderazgo autocrático</b>	Estilo autocrático se caracteriza por poseer conductas negativas dominante controlador; centrado en el poder en el control y toma de decisiones sin participar escuela es capaz de controlar funciones y actividades y exigir a los sujetos, obediencia absoluta; su autoridad es el

<b>Resiliencia organizacional</b>		que determina todo, castigar, premiar, conducir y disponer injustamente; no percibe a su entorno; es discriminatorio Soler, (2020).
	<b>Liderazgo liberal</b>	Estilo liberal, deja actuar a sus subordinados, fomenta el diálogo y consenso, empoderamiento de funciones en las organizaciones, promociona el trabajo libre y la autonomía en los grupos, representa la seguridad en sí mismo y la consideración pragmática para guiar y las actividades planificadas así mismo; a pesar de evadir sus obligaciones autoriza perfeccionar la productividad y complejidad en sus subordinados Soler,(2020)
	<b>Afrontamiento</b>	Competencia de la RO. Los cuales suelen ser muy emergentes, en este sentido es necesario que este afrontamiento se comprenda desde dos micro habilidades la habilidad para la aceptación del problema y la habilidad para proponer soluciones, Duchek (2019)
	<b>Anticipación</b>	Es la capacidad de los sujetos para prevenir los impedimentos que detengan la producción de las instituciones, el obstáculo está determinado por dos aprobaciones mencionadas a las fallas o crisis, los cuales pueden desencadenar respuestas en cadenas hacia otros miembros de la institución exasperación inconveniente minimización de equivocaciones percance por esta razón es la capacidad para encontrar peligro que puedan propiciar estos colapsos, del mismo modo identificar aquellos situaciones de peligro. Duchek,(2019)
	<b>Adaptación</b>	Posibilidades previas para adaptarse a algún problema. Algunas micro-capacidades como la observación, la identificación, la búsqueda de problemas la preparación, la búsqueda de confiabilidad, viabilizan esta capacidad como una competencia de la resiliencia organizacional Duchek,(2019)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable liderazgo directivo elaborado por Gilda Vergara (2021), De la variable resiliencia organizacional elaborada por Estefany Duchek (2019). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticy semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** liderazgo democrático
- Objetivos de la Dimensión: busca medir el liderazgo democrático de los directivos de la RED N° 1 y 2 de las instituciones Educativas Inicial de la provincia de Huaral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interactúa con una visión compartida	1.Los directivos solicitan propuestas innovadoras de trabajo a las docentes.	4	4	4	
	2 los directivos con frecuencia reconocen el buen trabajo del docente.	4	4	3	
	3.Los directivos permiten la creatividad de las docentes en sus actividades.	4	4	4	
	4.Los directivos complementan acciones de mejora de los demás.	4	3	4	
Involucra a toda la población escolar	5.Los directivos motivan la participación de los docentes para las actividades innovadoras.	4	4	4	
	6. Los directivos crean oportunidades de trabajo en equipo.	4	4	4	
	7. Los directivos priorizan las necesidades de un trabajo en equipo.	4	3	4	

- **Segunda dimensión:** Liderazgo autocrático
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del líder autocrático de los directivos. De la RED N° 1 Y 2 de las instituciones Educativas de la provincia de Huaral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Controla las funciones	8. Los directivos realizan monitoreo a las docentes.	4	3	4	
	9. Los directivos se comunican a través de documentos administrativos con su personal.	4	4	4	
	10. Los directivos exigen se cumplan sus disposiciones.	4	4	4	

Toma decisiones sin participar	11. Los directivos piden sugerencias para tomar decisiones.	4	4	3	
	12. Los directivos toman en cuenta las propuestas de las docentes.	3	4	4	

- **Tercera dimensión:** Liderazgo liberal
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el Nivel de liderazgo liberal en los directivos de la RED N° 1 y 2 de las Instituciones Educativas Iniciales de la provincia de Huaral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promociona estimula y motiva a los subalternos	13. Los directivos guían a las docentes cuando presentan deficiencia.	4	4	4	
	14. Los directivos se preocupan por mantener motivadas a las docentes.	4	4	4	
	15. Los directivos felicitan el buen desempeño de las docentes.	4	4	4	
	16. Los directivos confían plenamente en el cumplimiento de sus funciones de las docentes.	4	4	4	
	17. Los directivos promueven la unión entre las docentes.	4	4	4	
	18. Los promueven la capacitación docente.	4	4	4	
Delega funciones	19. Los directivos evaden sus responsabilidades.	4	4	4	
	20. Los directivos delegan sus funciones con frecuencia.	4	4	4	

- **Primera dimensión:** Afrontamiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de liderazgo directivo y la relación con la resiliencia organizacional de las docentes de las instituciones Educativas Inicial de la RED N° 1 y 2 de la provincia de Huaral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acepta sucesos adversos.	1. Participó activamente cuando se genera una situación de conflicto en la institución.	4	4	4	

	2. Tiene dificultades para señalar sus debilidades.	4	4	4	
	3. Acepto situaciones negativas para lograr un objetivo.	4	4	4	
Enfrento buscando soluciones.	4. Le es posible proponer soluciones ante una situación problemática.	4	4	4	
	5. Aporta para estructurar soluciones lógicas y positivas.	4	4	4	
	6. complemento las acciones de mejora de los demás.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Anticipación

Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de liderazgo directivo y la relación con la resiliencia organizacional de las docentes de las Instituciones Educativas inicial de la RED N° 1 Y 2 de la provincia de Huaral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	7. Siento que puedo manejar varias cosas a la vez.	4	4	4	
	8. Menciono a otros colegas sus debilidades con facilidad.	4	4	4	
Capacidad de prevenir impedimentos.	9- Señala una decisión mal tomada para evitar situaciones negativas.	4	4	3	
	10. Se adelanta para manejar con eficacia actividades programas	4	3	4	
Habilidad para encontrar peligros.	11. Aporta cuando la imagen de la institución se encuentra en peligro.	4	4	4	
	12. Solicita se cancele una actividad mal planificada.	3	4	4	
	13. Prioriza las necesidades antes que las irrelevantes.	4	4	4	
	14. Señalo los resultados deficientes de la gestión del directivo.	4	4	4	

- **tercera dimensión:** adaptación.

Objetivos de la Dimensión: .medir la capacidad de adaptarse a alguna situación desfavorables de los docentes de las instituciones educativas de inicial de la RED N° 1 y 2 de la provincia de Huaral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Posibilidades adaptarse a situaciones desfavorables.	15. Convivo con situaciones de estrés causados por el directivo.	4	4	4	
	16. Acepta las decisiones de los coordinados de trabajo siempre en cuando sean viables.	4	4	4	
	17. Piensa que no se puede perder el tiempo cuando los planes están desactualizados	4	4	4	
	18 Adapta sus horarios a las necesidades del trabajo colectivo.	4	4	4	
Dificulta ver las posibilidades de los demás.	19. Motiva a otros a comprender a sus propios problemas.	4	4	4	
	20. Le es difícil ver las debilidades de los demás .	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia Si Hay

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Rejas de la Peña Aldo Fernando

**Especialidad del validador:** Educación, administración y metodología

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

**04 de noviembre del 2023.**



**Firma del Experto validador**

**DNI 43246299**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia\_\_\_\_\_**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Samuel Josue Graciano García**

**Especialidad del validador: Investigación**

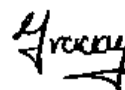
**04 de diciembre del 2023.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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



**Firma del Experto validador**

N =	120
Z =	1.96
P =	0.5
Q =	0.5
d =	0.05

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Fórmula utilizada para la muestra estudiada

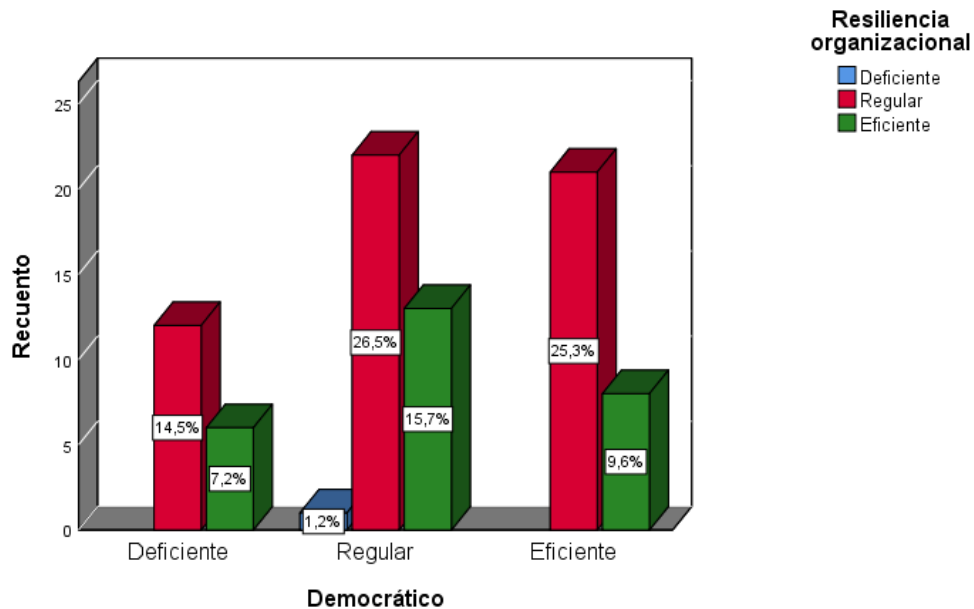
**Tabla N° 8**

Tabla cruzada entre liderazgo democrático vs. Resiliencia organizacional

		Resiliencia organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Democrático	Deficiente	0 0,0%	12 14,5%	6 7,2%	18 21,7%
	Regular	1 1,2%	22 26,5%	13 15,7%	36 43,4%
	Eficiente	0 0,0%	21 25,3%	8 9,6%	29 34,9%
Total		1 1,2%	55 66,3%	27 32,5%	83 100,0%

Niveles de Liderazgo democrático vs resiliencia organizacional

**Figura n°8**



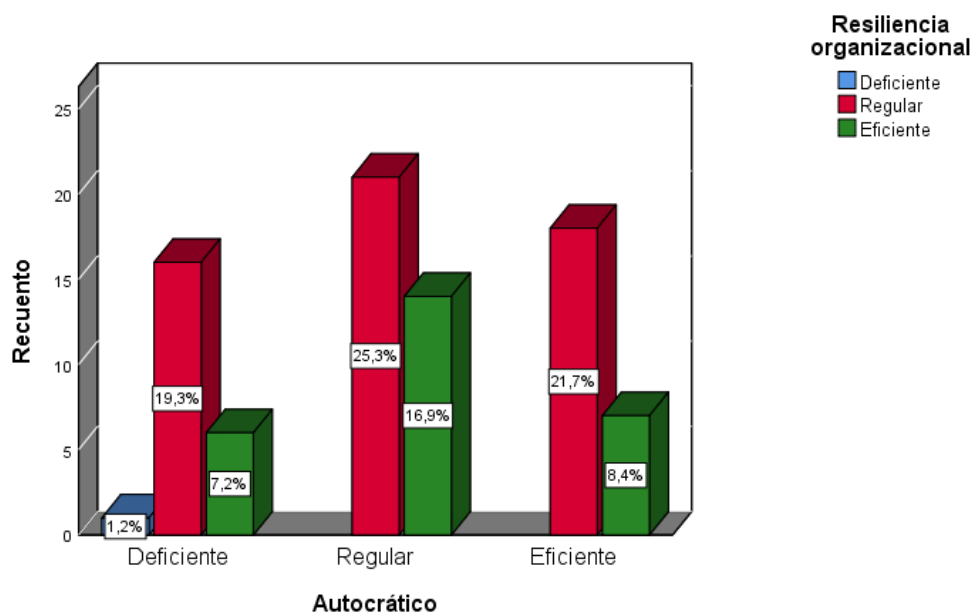
**Tabla**

*Tabla cruzada entre liderazgo autocrático vs. Resiliencia organizacional*

		Resiliencia organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Autocrático	Deficiente	1 1,2%	16 19,3%	6 7,2%	23 27,7%
	Regular	0 0,0%	21 25,3%	14 16,9%	35 42,2%
	Eficiente	0 0,0%	18 21,7%	7 8,4%	25 30,1%
Total		1 1,2%	55 66,3%	27 32,5%	83 100,0%

Niveles de liderazgo autocrático vs resiliencia organizacional

**Figura n°9**



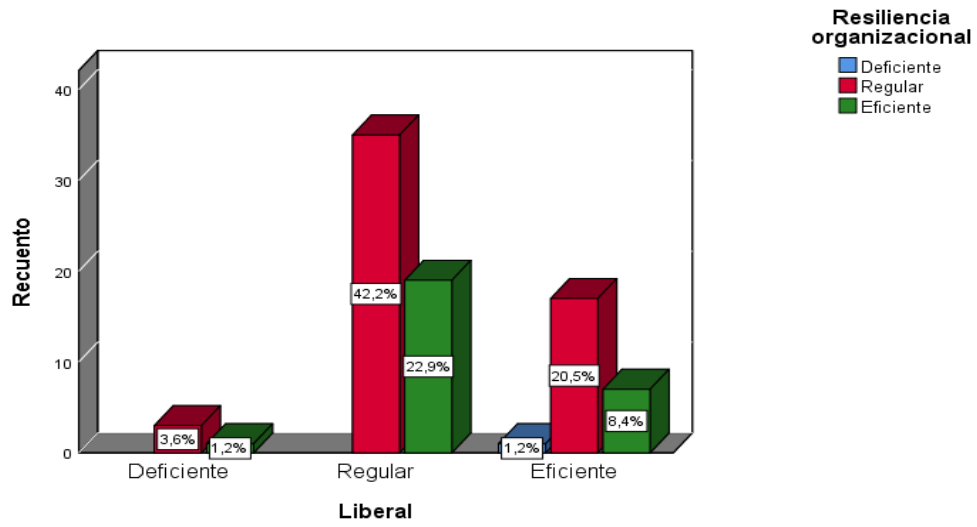
**Tabla 10**

*Tabla cruzada entre liderazgo liberal vs. Resiliencia organizacional*

		Resiliencia organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Liberal	Deficiente	0 0,0%	3 3,6%	1 1,2%	4 4,8%
	Regular	0 0,0%	35 42,2%	19 22,9%	54 65,1%
	Eficiente	1 1,2%	17 20,5%	7 8,4%	25 30,1%
Total		1	55	27	83

**Figura 10**

*Niveles de liderazgo liberal vs. Resiliencia organizacional*





liderazgo directivo																					Total			
Encuestado	D1					D2					D3					Total								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20			
1	3	3	4	4	5	4	5	28	4	5	4	3	3	19	4	3	4	3	4	4	3	1	26	73
2	3	4	5	5	4	4	5	30	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	4	1	1	28	79
3	4	3	4	5	4	5	5	30	5	5	5	4	4	23	5	4	3	3	3	2	1	2	24	77
4	4	3	4	4	4	4	5	28	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	1	2	2	22	65
5	4	4	5	4	4	4	4	29	4	3	4	3	3	17	3	4	4	3	3	4	1	2	24	70
6	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	3	3	1	1	25	69
7	3	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	4	16	3	4	3	3	3	2	1	1	20	58
8	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	2	1	2	20	57
9	3	3	4	3	4	4	4	24	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	3	4	2	1	25	68
10	4	4	4	4	4	3	3	26	3	2	3	3	3	14	3	4	3	3	3	3	2	2	23	63
11	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	2	14	3	4	4	3	3	3	2	1	23	64
12	4	4	4	4	4	3	3	26	3	2	3	3	3	14	3	4	4	3	3	3	2	2	24	64
13	3	3	4	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	3	2	2	20	56
14	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	2	3	2	23	58
15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	3	3	2	2	24	63
16	5	4	4	4	4	5	5	31	4	2	3	4	4	17	3	3	3	4	3	4	2	2	24	72
17	1	2	3	3	3	3	3	18	3	1	1	3	2	10	2	3	3	2	2	4	4	4	24	52
18	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	2	3	2	28	77
19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	4	4	3	3	33	92
20	4	3	4	4	3	4	4	26	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	4	3	2	2	27	70
21	4	3	3	3	4	3	4	24	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	4	3	2	2	29	69
22	3	3	3	3	4	3	4	23	3	3	4	4	3	17	3	4	4	4	4	4	2	2	27	67
23	5	4	3	3	3	3	3	24	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	4	4	4	31	74
24	3	3	4	4	3	4	4	25	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	3	3	2	2	27	70
25	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	4	5	2	3	33	89
26	4	5	5	5	5	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	5	3	3	34	86
27	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	69
28	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	4	4	3	3	33	91
29	4	4	5	4	5	5	5	32	5	4	4	4	3	20	4	5	4	4	4	4	3	3	31	83
30	4	4	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	4	5	1	2	28	78
31	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	4	2	2	27	72
32	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	5	2	3	31	87
33	5	5	5	4	4	4	4	32	4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	4	3	4	2	32	87
34	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	1	2	21	67
35	3	3	3	3	3	3	4	22	3	4	3	3	3	16	3	3	4	4	3	3	3	3	26	64
36	5	4	5	4	5	5	5	33	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	3	4	2	1	27	83
37	1	1	2	2	3	3	3	15	1	2	2	3	3	11	3	3	3	3	2	2	2	2	20	46
38	3	2	3	3	2	2	3	18	3	4	3	2	2	14	3	2	2	2	3	3	3	4	22	54
39	3	2	3	3	2	2	3	18	3	4	3	3	3	16	3	2	2	3	3	3	3	4	23	57
40	1	2	4	3	3	4	3	20	3	2	2	3	4	14	3	2	2	3	5	4	1	4	24	58
41	3	3	3	4	3	4	3	23	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	2	2	1	1	15	53
42	4	4	5	4	5	4	5	31	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	3	3	4	4	31	83
43	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	4	3	1	1	22	71
44	5	5	4	3	4	4	4	29	4	3	4	4	4	19	2	4	4	4	3	3	2	2	24	72
45	5	3	4	4	5	5	5	31	5	3	4	5	5	22	4	4	4	4	5	5	1	2	29	82
46	4	4	4	4	4	5	5	30	5	3	5	3	3	19	4	3	4	4	4	3	1	1	24	73
47	4	4	4	4	5	5	5	31	5	2	4	4	4	19	4	4	4	4	5	5	2	2	30	80
48	4	4	4	4	4	4	4	28	2	1	2	3	3	11	4	4	3	4	4	3	3	2	27	66
49	5	4	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	5	4	1	2	29	80
50	4	4	5	5	4	4	4	30	3	2	2	3	3	13	3	4	3	3	3	3	4	1	24	67
51	4	4	4	4	4	5	5	30	4	2	2	4	4	16	3	3	3	3	3	3	2	3	23	69
52	4	4	4	4	3	3	3	25	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	2	2	2	21	59
53	3	3	3	3	2	2	3	19	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	3	3	2	2	18	52
54	3	3	4	5	5	5	5	30	5	1	2	3	5	16	3	2	3	3	3	3	3	3	23	69
55	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	5	2	2	29	81
56	4	4	4	4	4	5	5	30	3	3	3	4	4	17	5	4	4	5	4	4	4	4	34	81
57	4	3	3	3	4	3	3	23	4	3	5	4	4	20	3	3	3	4	3	5	3	4	28	71
58	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	4	4	3	3	33	85
59	2	3	3	4	3	3	4	22	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	4	3	4	27	65
60	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	2	23	58
61	4	5	4	5	5	4	5	32	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	4	4	2	4	32	87
62	4	4	4	3	3	5	4	27	5	4	3	3	4	19	5	4	4	3	4	4	3	3	30	76
63	4	5	4	3	3	5	4	28	5	4	3	3	4	19	4	4	3	3	4	3	4	3	28	75
64	3	4	4	4	4	4	2	25	3	3	3	4	3	16	2	2	2	3	3	2	2	2	18	59
65	3	3	3	4	4	3	2	22	3	3	3	4	1	14	1	3	3	2	2	2	2	2	17	53
66	4	3	4	3	3	3	3	23	4	5	5	3	4	21	4	3	3	4	3	3	3	3	26	70
67	3	4	4	4	5	4	4	28	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	4	3	2	28	77
68	2	2	4	3	3	4	5	23	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	3	2	2	25	67
69	4	4	4	5	4	4	5	30	4	3	4	3	3	17	3	4	4	4	4	4	4	3	30	77
70	5	5	4	4	4	3	4	29	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	2	30	78
71	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	59
72	5	5	5	5	4	3	3	32	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	5	3	3	33	90
73	5	4	5	5	5	4	4	32	3	3	3	4	4	17	5	5	5	4	4	5	2	2	32	81
74	5	5	5	5	4	5	5	34	4	4	5	5	5	23	3	5	4	5	4	4	3	3	31	88
75	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	4	4	23	4	4	4	5	4	3	3	3	30	88
76	3	3	3	4	4	4	3	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4						

Resiliencia organizacional																								
Encuestado	D1							D2							D3							Total		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20				
1	3	2	3	4	4	3	4	3	26	4	4	4	4	4	4	24	4	3	2	3	2	1	15	65
2	4	3	3	3	4	3	3	3	26	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	2	16	58
3	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	5	4	4	27	93
4	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	3	2	21	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	4	4	3	22	85
6	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	5	5	4	26	5	5	4	3	3	3	23	88
7	4	5	5	5	5	5	3	4	36	4	4	4	5	4	5	26	4	2	3	3	3	3	18	80
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	79
9	5	3	4	5	5	5	5	5	37	4	5	5	5	5	5	29	5	2	3	4	4	3	21	87
10	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	29	5	3	5	4	4	3	24	92
11	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	4	4	4	4	3	24	4	2	4	4	4	4	22	84
12	5	5	4	5	5	5	5	4	38	4	4	5	5	5	5	28	5	3	4	4	4	4	24	90
13	4	2	3	3	3	3	3	3	24	5	4	4	4	3	3	23	4	3	4	4	4	4	23	70
14	4	4	5	5	4	4	3	3	32	5	4	4	4	4	4	25	3	4	3	4	4	4	22	79
15	4	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	4	3	3	4	20	4	3	3	4	3	2	19	70
16	4	1	3	2	1	4	4	4	23	5	5	4	4	5	4	27	5	3	5	5	4	4	26	76
17	3	4	4	2	3	3	3	3	25	4	4	4	4	3	3	23	4	4	5	4	4	4	25	73
18	3	5	3	1	3	5	3	3	26	3	3	3	3	3	2	17	3	2	4	1	3	5	18	61
19	2	2	3	3	4	4	3	4	25	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	18	62
20	3	3	3	3	4	4	4	4	28	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	3	19	67
21	4	3	4	4	4	3	3	4	29	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	3	3	19	72
22	3	4	3	4	4	4	3	4	29	4	4	4	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	19	69
23	5	1	5	4	5	5	5	5	35	4	4	4	4	5	5	26	2	3	3	4	4	2	18	79
24	4	4	4	4	5	5	4	4	34	3	3	4	2	4	2	18	3	3	3	4	4	4	21	73
25	5	3	5	4	4	4	4	5	34	3	4	4	4	4	3	22	3	2	3	3	3	2	16	72
26	5	4	3	2	4	4	4	4	31	4	4	4	5	5	4	26	5	1	4	5	4	4	23	80
27	4	2	4	4	2	4	4	4	28	4	4	4	1	4	2	19	4	1	1	2	4	1	13	60
28	3	3	4	3	4	4	4	4	29	3	4	5	5	2	3	22	5	3	3	2	3	4	20	71
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	2	23	4	1	1	3	3	1	13	68
30	4	4	3	4	1	5	5	5	31	5	5	4	4	4	4	26	5	1	4	5	5	5	25	82
31	5	1	3	2	4	3	4	3	25	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	62
32	5	2	3	2	4	3	3	4	26	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	63
33	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	3	3	3	21	3	4	4	4	4	4	23	77
34	4	5	5	5	4	5	4	5	37	4	5	4	5	4	4	26	5	5	5	4	3	3	25	88
35	5	1	4	4	4	4	3	3	28	3	3	4	4	4	4	22	5	4	4	3	3	3	22	72
36	4	1	4	4	3	3	4	3	26	3	3	4	3	3	4	20	4	3	3	3	3	2	18	64
37	5	1	4	3	4	3	3	3	26	3	3	4	2	3	4	19	4	1	3	3	3	3	17	62
38	5	1	4	4	4	4	5	4	31	4	4	4	2	2	3	19	4	4	4	2	2	4	20	70
39	5	2	4	4	4	4	5	5	33	4	3	4	3	3	3	20	4	3	3	3	3	3	19	72
40	5	1	4	4	4	5	5	5	33	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	4	3	4	22	82
41	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	5	4	4	4	25	5	4	3	4	4	3	23	81
42	4	5	3	4	5	5	4	4	34	3	4	4	3	4	4	22	4	4	3	3	3	1	18	74
43	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	4	4	3	4	22	3	3	4	4	4	3	21	74
44	5	3	5	4	4	4	4	5	34	3	4	4	4	3	3	21	2	3	3	3	3	2	16	71
45	4	3	2	3	4	4	3	3	26	1	2	4	4	4	3	18	2	3	4	1	2	3	15	59
46	4	1	5	2	4	4	4	5	29	5	4	4	5	5	4	27	4	1	4	4	4	4	21	77
47	4	3	2	3	4	4	3	3	26	1	2	4	3	4	2	16	2	3	4	1	2	3	15	57
48	4	3	4	3	3	4	4	4	29	3	4	4	4	3	4	22	4	2	3	3	4	4	20	71
49	4	3	4	4	3	3	3	3	27	4	3	4	4	4	4	23	3	2	3	3	3	3	17	67
50	4	4	4	3	4	3	3	3	28	3	4	3	3	3	3	19	1	2	3	3	3	4	16	63
51	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	4	3	4	3	3	20	4	3	3	3	3	1	17	67
52	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	70
53	4	4	4	4	4	4	2	3	29	4	3	4	4	3	3	21	3	3	4	4	4	3	21	71
54	5	4	4	5	4	5	4	4	35	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	2	2	16	72
55	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	3	3	4	4	5	22	4	3	4	4	3	4	22	70
56	4	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	4	5	5	5	29	5	3	4	4	3	3	22	89
57	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	4	4	28	4	2	4	4	4	4	22	89
58	5	1	4	5	4	4	5	4	32	5	4	5	4	4	4	26	4	3	4	5	5	4	25	83
59	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	5	25	4	2	5	3	3	3	20	79
60	4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	3	3	2	20	72
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	4	23	2	4	3	3	4	2	18	73
62	4	3	3	3	4	4	3	4	28	4	4	3	4	4	4	23	4	2	4	3	3	2	18	69
63	4	3	3	3	4	4	4	3	28	3	4	3	3	3	4	20	3	2	3	3	3	2	16	64
64	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	1	14	56
65	4	5	4	3	4	3	3	3	29	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	2	2	15	61
66	4	3	3	2	3	3	3	3	24	2	3	3	3	2	3	16	2	3	3	2	3	3	16	56
67	5	1	5	4	4	4	4	1	28	4	4	4	3	3	3	21	4	4	3	4	4	4	23	72
68	4	3	3	3	4	4	3	3	27	4	3	4	3	3	3	20	4	3	2	3	3	3	18	65
69	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	2	3	3	16	57
70	3	4	3	3	4	3	3	5	28	4	4	3	3	5	3	22	4	3	2	3	3	3	18	68
71	4	3	4	3	3	4	3	4	28	4	4	4	3	4	4	23	3	2	2	4	3	2	16	67
72	4	3	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	2	3	3	17	3	4	2	2	3	2	16	61
73	4	3	4	3	3	4	4	4	29	4	4	3	4	4	4	23	4	2	2	4	3	2	17	69
74	2	1	3	4	3	3	3	3	22	4	3	3	3	4	4	21	4	2	4	2	2	1	15	58
75	3	3	3	4	3	4	3	3	26	4	3	3	4	3	3	20	3	2	3	3	2	1	14	60
76	3	3	3	3	4	3	3	3	25	4	3	4	4	4	4	23	4	2						

Aspectos administrativos.

La ética para desempeñarse y vivir en paz, armonía en el contexto donde se desempeña respondiendo interrogantes en el accionar diario en bien, dentro de la sociedad que pertenece, ética por lo general se le llama doctrina Moral (Cortina y Martínez, 2001: 14). En este estudio se tomó en cuenta los parámetros de privacidad, el conocimiento informativo de los agentes involucrados.

- Recursos humanos:

Asesor

Investigador

Técnico en computación

Asistente para la recolección de datos

Otros colaboradores.

- Equipos y bienes y duraderos

Código	Descripción	Costo unitario	Cantidad	Costo total
2.6.32.31	Impresora	1000	1	1.000
2.6.32.31	Laptop	1200	1	1.200
				2.200

Materiales e insumos

Código	Descripción	Costo unitario	Cantidad	Costo total
2.6.15.12	Hojas bond	22.00	1 millar	22.00
2.6.32.31	Tinta impresora	30.00	4	120.00
2.3.11.11	Alimentos y bebidas	5.00	2 meses	300.00
2.3.22.11	Movilidad encuestador	12.00	1 semana	60.00
				502.00

Financiamiento total.

Entidad financiera	Monto	Porcentaje
Financiado por el autor	2.702	100 %

ANEXOS

Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	2023															2024		
		SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			ENERO		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Elección y definición del título de Investigación	X																	
2	Planteamiento de la realidad problemática		X	X															
3	Justificación de la investigación				X														
4	Objetivos de la investigación				X														
5	Formulación de Hipótesis					X													
6	Marco teórico y buscador de referencias						X												
7	Antecedentes de la investigación							X											
8	Fundamentación y base teóricas								X										
9	Metodología de la Investigación									X									
10	Elaboración de Instrumentos recojo de Información										X								
11	Aplicación de los instrumentos											X							
12	Resultados de la Investigación												X						
13	Resultados descriptivos													X					
14	Resultados inferenciales														X				
15	Discusión															X			
16	Conclusiones																X		
17	Recomendaciones																X	X	
18	Sustentación de Tesis																		X