



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión directiva y su influencia en el comportamiento organizacional en la UGEL
02, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración de la Educación

AUTOR:

Mg. Paolo Víctor Cuya Chamilco (ORCID: 0000-0003-4545-3540)

ASESOR:

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi madre, quien me formó con amor en el camino del estudio y el trabajo.

A mi esposa, por darme el soporte para conseguir mis metas.

A mis hijas Marcela y Alondra, por iluminarme con su amor e ingenio.

Agradecimiento

A la Escuela de Posgrado por su apoyo para culminar esta etapa de mi formación.

A la Universidad César Vallejo, por permitirme ser parte de esta gran familia de profesionales.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): **PAOLO VICTOR CUYA CHAMILCO**

Para obtener el Grado Académico de *Doctor en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DIRECTIVA Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UGEL 02, 2018

Fecha: 21 de febrero de 2020

Hora: 12:00 m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Abner Chávez Leandro

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Oscoco

Firma: 

VOCAL: Dr. Arturo Melgar Begazo

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Esko APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de Autenticidad


Declaración de autenticidad

Yo, Paolo Víctor Cuya Chamilco, estudiante del Programa Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 40075263, con la tesis titulada: "Gestión directiva y su influencia en el comportamiento organizacional en la UGEL 02 2018". Declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 18 de diciembre del 2019



Paolo Víctor Cuya Chamilco

DNI. 40075263

Presentación

Señores miembros del Jurado,

De acuerdo a los lineamientos contemplados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, presento ante ustedes la presente tesis titulada “Gestión directiva y su influencia en el comportamiento organizacional en la UGEL 02 2018”, realizado para optar el grado académico de Doctor en Educación.

La presente tesis se desarrolló considerando la siguiente estructura dividida en siete capítulos. El capítulo I contempla la Introducción que incluye antecedentes, fundamentación científica, problema general y problemas específicos, justificación, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo II llamado Método se abarcó la metodología, tipos de estudio, diseño, las variables, operacionalización de variables, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. El capítulo III se presentó los Resultados de la investigación, en el capítulo IV se realizó la Discusión para posteriormente, en el capítulo V se presentará las Conclusiones. Además en el capítulo VI se contemplan las Recomendaciones y en el capítulo VII la propuesta que se plantea sobre el tema.

A la espera que el presente estudio cumpla con las exigencias establecidas por la Universidad y tenga el mérito de ser aprobada, quedo de Ustedes.

El autor.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Resumo	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1 Tipo y diseño de investigación	17
2.2 Operacionalización de variables	18
2.3 Población, muestra y muestreo	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5 Procedimiento	23
2.6 Métodos de análisis de datos	23
2.7 Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
VII. PROPUESTA	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	47
Anexo 1: Matriz de consistencia	48
Anexo 2: Instrumentos de la variable Gestión directiva	49
Anexo 3: Instrumentos de la variable Comportamiento organizacional	51
Anexo 4: Data de las variables	53
Anexo 5: Certificado de validez de los instrumentos	55

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Dimensiones e indicadores de la variable gestión directiva	19
Tabla 2. Dimensiones e Indicadores de la variable comportamiento organizacional	19
Tabla 3. Población de docentes	20
Tabla 4. Muestra de docentes	20
Tabla 5. Juicio de expertos	22
Tabla 6. Confiabilidad de los instrumentos	23
Tabla 7. Niveles de confiabilidad	23
Tabla 8. Distribución de frecuencias de la gestión directiva en al UGEL 02	25
Tabla 9. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión directiva en al UGEL 02	26
Tabla 10. Distribución de frecuencias del comportamiento organizacional en al UGEL 02	27
Tabla 11. Distribución de frecuencias de las dimensiones del comportamiento organizacional	28
Tabla 12. Prueba de bondad de ajuste de la gestión directiva en el comportamiento organizacional	29
Tabla 13. Prueba de variación de la gestión directiva en el comportamiento organizacional	30
Tabla 14. Estimación de parámetros de la gestión directiva en el comportamiento organizacional	30
Tabla 15. Estimación de parámetros de la gestión directiva en el nivel individual	31
Tabla 16. Estimación de parámetros de la gestión directiva en el nivel grupal	32
Tabla 17. Estimación de parámetros de la gestión directiva en el nivel sistema de organización	33

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Calculadora de Muestra.	21
Figura 2. Niveles de la gestión directiva	25
Figura 3. Niveles de las dimensiones de gestión directiva	26
Figura 4. Niveles del compromiso organizacional	27
Figura 5. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional	28

Resumen

La investigación presentó como propósito determinar la influencia de la gestión directiva en el comportamiento organizacional en la UGEL 02 2018. Dicho estudio empleo el método hipotético deductivo, de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 02 2018. Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter censal. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento es el informe de juicio de Expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach. Las encuestas nos permitieron determinar la relación entre la gestión de la calidad y el desempeño organizativo en las instituciones educativas. Una aproximación desde la perspectiva docente. Concluyéndose que la gestión directiva influye positivamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018, de acuerdo al índice de Nagelkerke influyen en el 59,0%, con una significación estadística de 0,000.

Palabras claves: gestión directiva, comportamiento organizacional, administración de la educación.

Abstract

The research presented as a purpose to determine the influence of the directive management on organizational behavior in the UGEL 02 2018. This study used the deductive hypothetical method, of non-experimental, transversal design. The population was constituted by the teachers of the educational institutions of the UGEL 02 2018. Non-probabilistic sampling of census character was used. In order to construct, validate and demonstrate the reliability of the instruments, the content validity has been considered by means of the Expert Opinion Technique and its instrument is the expert judgment report of the study variables; We used the survey technique and its instrument the questionnaire, with Likert scale questions. Alpha of Cronbach was used for the reliability of the instruments. The surveys allowed us to determine the relationship between quality management and organizational performance in educational institutions. An approach from the teaching perspective. It was concluded that the management work positively influences the organizational behavior of the workers of the educational institutions of UGEL 02 2018, according to the Nagelkerke index they influence 59.0%, with a statistical significance of 0.000.

Keywords: directive management, organizational behavior, education administration.

Resumo

A pesquisa apresentada como um objetivo para determinar a influência da Diretiva do Trabalho sobre o comportamento organizacional na UGEL 02 2018. Este estudo utilizou o método hipotético dedutivo, de projeto transversal não experimental. A população foi constituída pelos professores das instituições educacionais da UGEL 02 2018. Foi utilizada amostragem não-probabilística de caráter censal. Para construir, validar e demonstrar a fiabilidade dos instrumentos, a validade do conteúdo foi considerada por meio da Técnica de Opinião de Especialista e seu instrumento é o relatório de julgamento de especialistas das variáveis do estudo; Utilizamos a técnica de pesquisa e seu instrumento o questionário, com questões de escala Likert. Alpha de Cronbach foi usado para a confiabilidade dos instrumentos. As pesquisas nos permitiram determinar a relação entre gerenciamento de qualidade e desempenho organizacional em instituições educacionais. Uma abordagem do ponto de vista do ensino. Concluiu-se que o trabalho de gestão influencia positivamente o comportamento organizacional dos trabalhadores das instituições educacionais da UGEL 02 2018, de acordo com o índice de Nagelkerke que influenciam 59,0%, com significância estatística de 0,000.

Palavras-chave: Diretiva trabalhista, comportamento organizacional, administração da educação.

I. Introducción

La preocupación de que el comportamiento de los miembros dentro de una organización contempla también el visualizar los efectos de una buena gestión directiva dentro de la institución. Unesco (2017) señala que la dirección y la gestión, de las que está investido el personal directivo de la escuela y en particular el director, se consideran cada vez más factores prioritarios para el mejoramiento de la escuela. En una encuesta realizada en el 2017 por Education International, a 401 organizaciones de docentes a nivel mundial, se halló que un 63% de los encuestados manifestaron que la presencia de una dirección que motive al personal educativo mediante apoyo útil vinculado a los aspectos profesionales y sociales que generan un entorno positivo dentro de los centros educativos, es uno de los factores que conducían a una alta satisfacción (Stromquist, 2018). Ya Casassus (2000) señalaba que en América Latina, los esfuerzos que se despliegan al momento de la ejecución de políticas educativas choca con la realidad acerca de la organización del trabajo dentro de las entidades educativas. El Ministerio de Educación en Perú (2018) detectó que dentro de los mayores problemas que afectan el cumplimiento de sus logros institucionales de las Unidades de Gestión Educativa Locales, se reportan cambios constantes de personal, limitada capacitación del personal administrativo, personal destinado a tareas distintas a la designada, bajo nivel remunerativo en algunos puestos, reducido número de especialistas que no permite la supervisión y monitoreo de las instituciones educativas, presupuesto institucional restringido, escasos equipos de cómputo, mobiliario inadecuado, deteriorado y falta de coordinación entre áreas y direcciones, todos elementos que forman parte del proceso administrativo educativo.

La gestión de los responsables del funcionamiento de estos espacios, puede verse empañada por procederes desacertados como mala planificación, una mala distribución de los recursos de la institución, falta de motivación y liderazgo hacia el personal, una inadecuada organización interna y falta de control. Esto, producirá como efecto que las personas que forman parte del proceso educativo (docentes, estudiantes, administrativos, padres de familia) tomen posturas o comportamientos que no precisamente puedan ser de beneficio a la institución como, por ejemplo, no sentirse comprometidos o identificados con ella. A nivel local, La Ugel 02 quien atiende a los distritos del Rímac, SMP, y Los Olivos, es una de las unidades de gestión educativa más grandes de nuestro país, por la cantidad de instituciones educativas que administra. Es por ello que conocer el estado de la Gestión

Directiva y el Comportamiento Organizacional es crucial para determinar el éxito que las instituciones educativas tendrán en su gestión. La importancia de la Gestión Directiva radica en la forma como se va a conducir cada una de las instituciones de su ámbito y por ello este trabajo mide su impacto. Asimismo, el comportamiento organizacional determina que se conduzca bajo ciertos parámetros que generen predictibilidad en la gestión. Por ello la importancia de este trabajo y la decisión de estudiar la mencionada UGEL.

En cuanto a los **antecedentes internacionales**, Tindowen (2019) realizó una investigación de tipo básico descriptiva de relación causal, en la que estudió la influencia del empoderamiento en los comportamientos organizacionales de los docentes en instituciones educativas católicas de Filipinas, donde halló como conclusiones que los docentes presentan un alto nivel de comportamiento organizacional, una actitud positiva y alto nivel de participación en el trabajo, pero que no tienen suficientes formas para ser partícipes en la toma de decisiones de su institución y no tienen suficiente libertad y oportunidades para elegir sus propios horarios y cargas de enseñanza, y señala también que desde ese punto de vista los gerentes educativos pueden usar la información para elaborar estrategias e iniciativas para mejorar aún más los programas y actividades que se centran en promover y desarrollar los comportamientos organizativos de los docentes.

Ceylan & Can (2019) realizaron un estudio de enfoque cualitativo de método fenomenológico donde evaluaron las opiniones de docentes en Turquía sobre la supervisión de los directores de escuela, en el que concluyeron que las inspecciones son vistas negativamente, debido a una mala gestión como trámites innecesarios, falta de planificación, organización y control del tiempo, tendencia al favoritismo y discriminación, lo que lleva a su parecer a estrés y llegar a juicios equivocados, siendo el deseo de los docentes ser evaluados desde un enfoque de supervisión orientador que busque ver sus deficiencias y motivarlos a mejorar.

Benoliel & Somech (2018) en su investigación cuantitativa de nivel explicativo concluyeron que las actividades internas y externas que realiza el directivo de la escuela durante su administración para fortalecer a los equipos dentro de la institución favorece la efectividad de la labor interna, promoviendo la innovación, confianza y la identidad institucional.

Martínez, Gergen y Wheeler (2018) a través de su estudio tipo básico de nivel explicativo mediante análisis de multifactores hallaron que el liderazgo transformacional era un predictor positivo de altruismo, conciencia, cortesía y virtud cívica, mientras que el liderazgo pasivo evitativo era un predictor negativo de corrección, por lo que cuanto mayor fue la calificación del liderazgo transformacional del director escolar, mayor era el comportamiento organizacional del maestro.

Faces y Herrera (2017) en su estudio tipo básico descriptivo, de diseño no experimental, transversal y para cuyo análisis se utilizó el modelo bifactorial, concluyeron que desde la perspectiva docente, la gestión directiva incide en su satisfacción laboral: los horarios, la labor docente, el desarrollo personal, carga académica y la gobernabilidad fueron aspectos en los que estaban satisfechos, mientras que la mala gestión del sistema de administración, las condiciones físicas de trabajo, la relación con las áreas directivas - administrativas, la remuneración y la falta de reconocimiento dan lugar a la insatisfacción por parte de ellos.

Urrutia (2016) en su disertación doctoral, de enfoque cualitativo, y de tipo básico, concluyó que la efectividad de la administración escolar se dio debido a la mejora de las prácticas organizacionales y administrativas (las cotidianas y las planificadas), como el caso de la implementación de apoyo personalizado realizado por el administrador de la escuela, lo que llevó a un aumento de la satisfacción laboral de los educadores quienes mostraron gratitud, confianza, y disponibilidad de apoyar a los líderes escolares; se sentían valorados y fortalecidos.

Toytok y Kapusuzoglu (2016) a través de un estudio tipo básico de nivel explicativo, investigaron sobre la influencia de los comportamientos de los administradores escolares en la cultura organizacional desde las percepciones de los docentes en Turquía, donde pudieron constatar que para ese caso si existió una correlación significativa positiva de moderada a alta entre el liderazgo ético la cual predice fuertemente la cultura organizacional.

Thomsen, Karsten y Oort (2016) en su investigación de tipo básico y nivel explicativo, estudiaron como se presenta la relación causal entre la distancia psicológica percibida de los docentes y la distancia estructural de la gerencia y el compromiso organizacional afectivo (AOC) de los docentes y el comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB) en Amsterdam. Los investigadores concluyeron que la distancia psicológica de los docentes tuvo un efecto negativo en la confianza en la gestión (supervisor y alta dirección) y AOC. También que la confianza en la administración tuvo un efecto

positivo en AOC, y la confianza en el supervisor tuvo un efecto positivo en OCB. La distancia estructural no influyó en los resultados del maestro. Asimismo que la comunicación y la participación en la toma de decisiones redujeron la distancia psicológica de los docentes de la gerencia.

Willis (2015) en su disertación doctoral de tipo básica nivel explicativo halló que un buen liderazgo de los administradores escolares influye en el buen comportamiento ciudadano organizacional de los docentes, lo que lleva a consecuencias positivas para la organización, puesto que a una mejor actitud del docente aumenta también el rendimiento estudiantil.

En su disertación doctoral de enfoque mixto, tipo básica, Delich (2015) concluyó que los comportamientos micro y macro organizacionales influyen dando impulso a las organizaciones de alto rendimiento, siendo la satisfacción laboral en el comportamiento microorganizacional y el diseño organizacional en el comportamiento macroorganizacional los más importantes desde la visión de los encuestados. No obstante, tomando en cuenta las posiciones jerárquicas dentro de la organización, los supervisores destacan el liderazgo mientras que los subordinados la satisfacción laboral por lo que concluyó que la comprensión del comportamiento organizacional influye intensamente en el desempeño organizacional y en el comportamiento de las personas en las organizaciones.

En cuanto a los **antecedentes nacionales**, Fabián (2018) desarrolló una tesis de tipo básica de diseño no experimental, correlacional de corte transversal, en la que concluye que según el punto de vista de los colaboradores de la I. E. de Pilcocalca, el nivel correspondiente al comportamiento organizacional es considerado como poco adecuado y que la gestión educativa realizada en esa escuela es de un nivel intermedio, aun así, estableció que estadísticamente hay relación significativa entre ambas variables.

Pacheco (2018) en su tesis de tipo básica y de enfoque mixto y siguiendo la perspectiva de la Teoría del Comportamiento Organizacional de Chester Barnard, concluyó que en la I.E N°14392, no cuenta con herramientas administrativas adecuadas y tampoco eficiencia en la gestión de los directivos ni en los docentes quienes no reconocen la importancia de instrumentos de gestión en el logro de los objetivos del centro educativo.

Miguel (2018) desarrolló bajo el enfoque cuantitativo una investigación básica de nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; donde logró determinar que el cambio organizacional dentro de la I. E. Brígida Silva de Ochoa en

Chorrillos estaba relacionada con el comportamiento organizacional dentro de esa institución.

Tagle (2017) mediante su tesis con enfoque cuantitativo, tipo básico descriptivo correlacional, comprobó que se da una relación entre la eficacia demostrada por la dirección del Centro Educativo San Antonio de Padua y la gestión administrativa que en ella se realiza.

Aquino (2017) en su tesis doctoral de nivel explicativo, con un diseño no experimental de corte transversal correlacional – causal concluyó que la influencia de las competencias directivas y la gestión educativa es significativa y explica la forma en que se da el comportamiento organizacional en los docentes pertenecientes a los centros educativos que fueron sujetos de estudio en el distrito de Putumayo.

Ávila (2016) en su tesis doctoral de tipo básica de nivel correlacional, llegó a la conclusión que hay evidencia de la relación del cumplimiento de las metas en las instituciones de educación tecnológica superior con respecto de las habilidades directivas y el planeamiento estratégico de sus autoridades.

Hoyos y Larrea (2018) en su tesis de tipo básica concluyeron que la gestión directiva educativa y el clima organizacional presentaban dificultades, obteniendo que ambas se relacionaban de forma negativa, para ello dieron la propuesta de un cambio en la organización que siguió la teoría de Mayo, quien señala la importancia de la satisfacción laboral en la mejora de la eficiencia y productividad.

La investigación toma de referencia el **enfoque gerencial** de la gestión directiva expresada por Alvarado (2003) el cual define como el ejercicio de la función administrativa que es inherente al cargo directivo por el cual el gerente educativo conduce una institución pedagógica a través de los procesos de gestión: planeación, organización, dirección y control. Por lo anterior, se entiende que vendría a ser la actividad del director relacionada íntegramente con la gestión que realiza dentro de la organización. Al respecto, el mismo autor señaló anteriormente que el directivo de la entidad escolar es el responsable de monitorear procesos, instrumentos, recursos, mediante el uso de los medios disponibles para su gestión y que debe llevar al éxito de la institución. El gerente es el principal responsable de la gestión de la institución educativa. (Martins, Da Silva & Fossatti, 2016; Earl & Alcorn, 2019). El papel del gerente en la Administración Pública tiene aspectos técnicos y éticos: debe mejorar la funcionalidad de las instituciones, pero también debe desempeñar un papel social y debe dirigir su acción hacia el "Bien Común". Este papel es muy importante en la

escuela, donde el gerente tiene la tarea de garantizar la calidad y promover el cambio (Cambi, 2019). Y debe ser una persona idónea para tal actividad. (Han, Tösten, & Ergül, 2017).

Para Amarante (2000), se considera la gestión directiva como “la actuación propia de la conducción educativa” a lo cual señala que “es el conjunto de acciones orientadas a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa” (p.11). Asimismo, la autora señala que “la gestión directiva coordina esfuerzos, toma de decisiones, actúa prudencialmente, diagnostica, diseña participativamente estrategias de acción, planifica, organiza, evalúa” (p.13). Bajo este contexto, será necesario que el o los responsables de la dirección puedan contar con una serie de estrategias y recursos que faciliten el proceso de gestión de la institución, en este caso en el ámbito educativo. Asimismo se deberá tener presente una gestión del conocimiento destinada a estructurar los procesos organizacionales utilizados por el gerente de la escuela pública (Periotto, & Wessellenns, 2018).

Etimológicamente, el término gestión, procede del latín *gestio-nis* “acción de llevar a cabo”, el cual deriva de la expresión *gerere* que significa: “llevar, conducir, llevar a cabo, mostrar” (Monlau, 1856, p. 288). El hecho de conducir y realizar la administración de una institución también con lleva a ser visto desde los aspectos sociales, administrativos y psicológicos que intervienen en ese proceso. Desde el enfoque administrativo, Chiavenato (2007) y Schermerhorn (2005) concuerdan que la gestión directiva consiste en aquellas acciones que se desarrollan al momento de planificar, organizar, dirigir y controlar una organización, para ello ha de hacer uso de recursos humanos, físicos y financieros, con el fin de lograr los objetivos de la entidad que pudieran ser económicos, materiales, entre otros (Basson & Mestry, 2019). El gerente actúa interna y externamente, en la oficina y fuera de ella, gestionando dinámicas internas, promoviendo la identidad y creando confianza en el equipo, al tiempo que promueven una misión común, desempeñar el papel de coordinador entre los miembros de la alta dirección escolar y los grupos externos, mejorando la eficacia de la institución (Benoliel y Somech 2018).

Desde la perspectiva educativa, Azzerboni y Harf (2009), y Aranda (2006) son de similar sentir definiéndose como un proceso en el cual se analiza la toma de decisiones, la delegación de responsabilidades y quienes las conforman, la negociación, la ejecución de acciones y por ende también la asignación de espacios y tiempos, para ello será necesario plantear estrategias para la planificación de las actividades a realizarse. Todo lo anterior tiene el fin de lograr lo propuesto de la práctica de la enseñanza- aprendizaje. También contempla

los procesos de gestión institucional el cual viene a ser un elemento primordial dentro de la gestión educativa, porque correspondería al funcionamiento del sistema educativo en dos aspectos: la normatividad y lo administrativo (Schmal & Ruiz-Tagle, 2009, p.12). Además de los recursos, la gestión directiva deberá tener en cuenta también las políticas públicas que el Estado establezca en el campo de la educación nacional, puesto que la gestión educativa debe llevar a que la institución educativa se convierta en el punto de inicio de la reflexión sobre las necesidades de garantizar el acceso a una educación y aprendizaje de calidad tal como la demanda la sociedad con base a los cambios sociales y tecnológicos que se vienen dando en el momento. Miranda (2016) concluye que desde la perspectiva de los propios administradores educativos, la gestión directiva debe estar impregnada de concepciones humanistas propia del ejercicio de la actividad y que se manifiesta en cada una de sus etapas o procesos (organización, desarrollo, planeación y evaluación) de la administración educativa, guiados por el direccionamiento estratégico, la cultura y el clima institucional, liderazgo, lo cual favorece la mejora total dentro de la gestión de los centros educativos.

Para Amarante (2000) la **gestión directiva** eficaz alienta y conduce la institución empleando técnicas apropiadas para planificar, organizar, ejecutar y controlar el centro educativo (p.111), estos últimos tienen como base la teoría del proceso administrativo (Chiavenato, 2007). Por tal razón, por los argumentos teóricos de diferentes autores y la normatividad nacional, se opta por investigar los cuatro procesos de gestión institucional, por ser ejes fundamentales del cambio educativo.

En base a lo planteado anteriormente, la gestión directiva presenta las siguientes dimensiones: Primera, la **planificación educativa**: En la planificación se tocan los siguientes puntos, la identificación de necesidades, se definen objetivos, se seleccionan medios y métodos, se diseñan acciones se elaboran planes, con esquema de alcance y un plan de aplicación y plan de visita. (Amarante, 2000, p.114-115). Es la fase inicial del proceso de gestión, una función base de característica intelectual porque en ella se analizan y plantean las acciones que ha de seguir la gerencia educativa, para conseguir los objetivos de la institución. El equipo directivo en consulta con los otros actores de la comunidad escolar diseña estrategias, políticas y procedimientos (planificación estratégica) tomando en cuenta tiempo, recursos y lugares (planificación operativa) para llevarlos a cabo y como obtenerlos de ser el caso (Acuña, Contreras, & Assaél, 2019). A su vez que realiza la proyección de las coordinaciones a nivel intra e interinstitucional (Amarante, 2000). Entre sus características

se encuentran la elaboración de una política educativa interna que siga las políticas nacionales de educación, las cuales están guiadas hacia el logro del desarrollo social (Rivera, 2010), para ello será necesario realizar el diagnóstico educativo elaborado con datos que permitan conocer el estado actual de la institución incluido su misión y visión para saber a lo que aspira la institución, se analizan también los factores que puedan darse interna o externamente y que puedan afectar a la entidad educativa. Después de plantearse las decisiones de los directivos mediante las políticas a seguirse se deberá llevar a la aprobación del Proyecto Educativo Institucional. Segunda, **Organización institucional**: en este punto se definen tareas, se determinan estrategias y se compromete al personal, se ordenan recursos y métodos, se establecen prioridades y tiempos (Amarante, 2000, p.115-116; Koprulu, Aksoy, y Oznacar, 2017). Se refiere a la necesidad de parte de la directiva educativa, en su objetivo de lograr lo planificado, de crear estructuras mediante mecanismos racionales a los cuales se le asignaran recursos y equipos humanos que aseguren la ejecución de las labores. Por lo tanto, se hace ineludible contar con reglamentos y estatutos dirigidos a las interacciones humanas, actividades, funciones, derechos y obligaciones. El reglamento interno de la institución deberá servir de guía para aclarar las competencias que deben tener los equipos de trabajo. El reglamento de organización y funcionamiento es un elemento de la planificación que regula y coordina los ámbitos importantes de la vida en la escuela (Amarante, 2000, p.117). La organización de estos equipos deberá tener en mente las tareas específicas a las que se les va a asignar y cuya coordinación de esfuerzos de los miembros permita la ayuda mutua, todo dentro de un Clima institucional en la que se sientan incluidos, que pertenecen a la institución (Álvarez, 2006). Tercera, **Dirección de la gestión institucional**: la función de la dirección consiste en realizar las acciones que permitan el cumplimiento de las actividades, para ello el responsable o responsables de la dirección entablarán el respectivo acercamiento hacia sus subordinados (Cetin y Çinkir, 2018) quienes son parte importante y hacen posible que se logren en la práctica los objetivos de la institución (Chiavenato, 2007, p. 149). Los medios por los que los directivos realizan esta función son: autoridad, motivación, coordinación, comunicación y el liderazgo. La coordinación dinámica permite al directivo hacer que sea efectivo el funcionamiento institucional para ello es necesario coordinar las acciones de los colaboradores de la organización, puesto que estos últimos requieren se le sean asignado sus funciones y deberes y ser entrenados en ello. La motivación que genere en el personal mediante su influencia personal con el fin que deseen lograr los objetivos que proponga el directivo. Además,

también es necesario tener formas adecuadas y canales de comunicación pertinentes (Ali, 2019). Por este motivo, el liderazgo se considera una característica determinante dentro de la función directiva, porque el administrador escolar debe realizar la conducción procurando el cambio creador. En caso no se diera el liderazgo por parte del directivo, la institución deja de ser coherente con sus objetivos (Hanson, 1990). El acceso a la posición jerárquica puede ser aspirada por todos los miembros de la organización (Sáenz y Debón, 2000, p. 108), pero cabe señalar que el director en su rol de líder debe poseer la habilidad de conducir al centro educativo y mejorarlo. Para ello debe ser capaz de lograr el compromiso de los miembros que pertenecen a la comunidad escolar (Aytaç, 2015). La cuarta, **Control de la gestión institucional**: En el control se realiza la evaluación del proceso de aplicación de todo lo planeado y de los indicadores (Amarante, 2000, p. 116). Es la función del director que se realiza cuando al concluir una actividad se desea saber los resultados obtenidos, llamado supervisión (Ceylan & Can, 2019), y se lleva a cabo la evaluación del servicio (Al-Tarawneh, Al-Oshaibat & Ismail, 2016). La importancia del control o acción procesal y final de la gestión institucional radica en la seguridad que produce y por ser indicador de lo que sucede en los procesos y de las personas que lo realizan. A nivel educativo se presenta de dos formas: control interno (realizado por parte del director hacia el personal a su cargo) y externo (las instituciones superiores como la UGEL). La evaluación de los resultados se lleva a cabo en dos etapas: la primera en la que se evalúa durante las distintas etapas del proceso educativo para poder corregir y ajustarlos conforme los objetivos (Fase de seguimiento), la segunda etapa es la de la verificación de lo conseguido, analizar las causas de ellos, es una acción correctiva, para saber dónde corregir si es que algo ha salido mal. (Fase de control) para luego socializar dicha información para la mejora en los procesos (Álvarez, 2006).

Acerca del enfoque teórico de la variable **comportamiento organizacional**, se toma la definición propuesta por Newstrom (2011), en la que señala que es el estudio y la aplicación cuidadosa de conocimientos sobre la forma como la gente – individuos o grupos- actúa en las organizaciones(p. 3). Se esfuerza en identificar formas en que la gente actúa con mayor eficacia. Robbins y Judge (2013) son de la misma postura, y agregan que es el estudio del impacto de los individuos, grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones (p. 10). Romero (2013) precisa que comprende la conducta de personas dentro de las organizaciones las cuales son sistemas abiertos que se haya siempre relacionadas con el ambiente.

También se define como el análisis del desempeño y las actitudes de los miembros dentro de la organización (Champoux, 2011 y Porter & Kramer, 2011), el comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Gordon (2000) coincide con lo anterior, pero lo enfoca desde el resultado de dicho estudio, es decir que viene a ser el conjunto de conocimientos obtenidos en la investigación sobre cómo influyen las personas, grupos y la estructura con respecto a la conducta de la organización. Con respecto al contexto de instituciones educativas señalan que el factor para los logros de los objetivos reside en su componente humano. Se debe comprender que las organizaciones son a su vez entes sociales que afectan o inciden en la vida de sus miembros por ello cuando se hace este análisis también se lo relaciona con el clima y la cultura como herramientas para entender la conducta dentro de las organizaciones (Katz y Kahn, 1987).

Asimismo, Molina, Briones y Arteaga (2016) señalan que la importancia del análisis del comportamiento organizacional parte del rol que cumple como eje dinámico de las empresas en relación de la eficacia y eficiencia, la actitud mostrada por los miembros de la institución es un factor clave puesto que el comportamiento que manifiesten dentro de la organización determina el éxito del desarrollo de la misma. El comportamiento ciudadano organizacional es necesario en las escuelas con fines específicos para proporcionar un ambiente de aprendizaje seguro y cómodo (Sari, Koul, Rochanah, Arum, WSA y Muda, 2019).

Los **modelos de comportamiento organizacional**, para Davis y Newstrom (2005, pp.33-44) afirman que presentan cuatro modelos de comportamiento organizacional, manifiestan que estos modelos pueden ser tomados por una organización. Esto no implica que el elegido sea mejor, sino que todo depende la naturaleza, significación y efectividad para su ejecución. Los modelos son: El **modelo autocrático**. Tiene que estar supeditado a las órdenes de su jefe ya que el cargo le hace prevalecer ese derecho. La dirección cree saber que es lo mejor y está convencido que es obligación de los empleados a seguir órdenes. Él, tiene toda la razón y no hay ninguna contradicción ni desobediencia de lo contrario será castigado. Se sienten persuadidos y presionados, donde su interés se orienta hacia el trabajo laboral y no en los empleados. El **modelo paternalista o de custodia**. Se refiere a la dependencia de sus trabajadores por el bienestar y seguridad de ellos mismos. Que tengan tranquilidad, satisfacción en los que realizan; sin embargo, poco motivados. Se recomienda

exigir más en el aspecto laboral, desempeñarse con mayor eficacia, así como ellos comenzaron a interesarse por la seguridad y necesidad de los trabajadores, dando todas las facilidades al trabajador de sentirse a gusto. En este modelo no hay autoritarismo del jefe. Una organización carece de los recursos para el pago de las pensiones necesarios y realizar otras aportaciones será imposible de adoptar este modelo.

El tercer modelo, **el modelo de apoyo**. Depende del liderazgo dejando de lado el poder y el dinero. Quien les va a encauzar a los demás desarrollaran el impulso a contribuir y se superaran siguiendo la línea de poder lograr todos los objetivos trazados de acuerdo a los intereses de la organización. Parte más bien del estilo de vida del trabajo y el modo de tratar a los demás. Siendo eficaz para ambos trabajadores. Con este modelo se brinda ayuda a los empleados a la resolución de los problemas, realizar su trabajo con ímpetu, demostrando un sentido de responsabilidad, participación y satisfacción. Mejorar su economía para bien común del empleado. **El modelo cooperativo o de cogestión**. Referida a la habilidad del jefe para mantener un ambiente cálido donde los empleados se sientan cómodos, entonces ellos aportan a su desempeño que juega un papel importante en su función. Al jefe lo ven como un colaborador. En este modelo el jefe es el que capacita a su equipo de trabajo y los empleados responden a su labor demostrando su capacidad. No se sienten obligados sino de ejecutar actividades con calidad para el logro de metas. Ambos se sienten satisfechos de los resultados para el bien común.

Al considerar las **dimensiones del comportamiento organizacional**, se tomará lo propuesto por Champoux (2011) y Porter & Kramer (2011) quienes destacan que el estudio del comportamiento organizacional está orientado a analizar como las labores de parte de los trabajadores aporta o no en la eficacia y productividad de la institución. Las unidades de análisis serían: a nivel micro tanto el individual (comportamiento del trabajador como individuo) donde se pone atención a la personalidad de cada uno, actitudes y motivación; el comportamiento en grupo (interacción en áreas y labores determinadas), la otra unidad de análisis es la organización (nivel “macro”) llamada teoría organizacional, enfocada en el diseño y estructura organizacional. Por lo que las dimensiones son: Primera, **El comportamiento individual**, comprende valores, actitudes, personalidad y habilidades que tiene la persona, que pueden verse susceptibles a influencia por el entorno de la organización y que inciden en la conducta que manifiesta en la institución, Segunda, **El comportamiento grupal referido a la forma** en que hacen contacto las personas cuando son parte de un

grupo, esto forma un nivel dentro del sistema de organización, por ende, los procesos de trabajo y las prácticas que realice el grupo ejercerán un impacto dentro de la organización por lo que se hace necesario su análisis. Tercera, **El comportamiento organizacional**, del cual Morejón (2018) señala que debe partir de la noción de un comportamiento humano e individual, para entendido ello seguir y poder avanzar con el estudio del comportamiento grupal de aquellos integrantes de la organización en la gestión de la administración pública ya que en muchas ocasiones las instituciones olvidan lo primero y hacen prevalecer al individuo como maquina o un ente que solo debe dedicarse a la realización de su actividad, para llegar a cumplir los objetivos que requiere la organización hacia las metas establecidas. Aunque Roselia (2016) señala que, en esta dimensión estructural, las instituciones son el resultado de las interacciones y las aspiraciones humanas, sin que sean diseñadas de manera consciente con todos los detalles por algún individuo o grupo, y sabiendo que históricamente las instituciones han precedido a todo individuo; estas han evolucionado y se han convertido en un conjunto de entes que rigen las sociedades, las relaciones entre las naciones y los individuos, implementando las reglas propias que son compartidas por todos los participantes en las instituciones que prevalecen.(p.109)

Para clasificar por niveles el comportamiento organizacional, se toma lo propuesto por Robbins y Judge (2013) donde el primer nivel que considera la percepción de forma más concreta y objetiva basada en la conducta observable por lo que es más fácil cuantificarla. El segundo nivel, comprende las actitudes o predisposiciones en la forma de actuar de las personas. Y, por último, el tercer nivel de carácter abstracto que indica la orientación que guía la conducta.

Entre los factores que pueden verse afectados o son explicados por el comportamiento organizacional se tiene en cuenta la productividad (el logro de las metas con eficacia y eficiencia), el ausentismo laboral (inasistencia al centro de labores), la rotación (el cambio involuntario o voluntario del personal hacia otra área), y la satisfacción laboral (actitud hacia la responsabilidad o cargo que tiene la persona).

En la evaluación del comportamiento organizacional, según García (2010), manifiesta que para ejecutarla de manera exitosa se debe considerar siete factores: La primera, **Expectativas**: analizarlas y confirmarlas en la etapa inicial de un proyecto de evaluación, es de suma preocupación por parte de las organizaciones de implementar todas las sugerencias o es necesario hacer elección, pero también estas pueden depender que afecten el futuro de

la organización (p. 57). Es importante reconocer las expectativas de los actores principales y la forma como va ejecutarse la información que arroja como resultado de los análisis. Es necesario comunicar los resultados y si afecta o no a la organización. Tendremos que tener en cuenta las opiniones vertidas del personal en favor o en contra de la organización. Lo más factible es que tanto el personal como los patrocinadores se pongan de acuerdo, como conducir estos hallazgos y se manejen en forma clara para los intereses de ambos. Una evaluación debe divisarse y realizar una crítica constructiva para el progreso de la organización y no buscar culpables. Ejecutarse continuamente la evaluación para su mejora.

Segunda, **Amplitud y profundidad de habilidades necesarias**: para una evaluación se debe considerar personal con experiencia y que cuente con las habilidades necesarias para realizar con éxito el trabajo encomendado (p. 67). Esta credibilidad es un activo importante para el personal enviado a la organización que ayudara a encontrar un clima cálido en la organización y así evitar que se incrementa a deslucir los análisis tanto de las debilidades como las fortalezas con que cuenta la organización.

Tercera, **Soporte y nivel de compromiso de la alta dirección**: la evaluación debe realizarse sin ninguna condición, porque depende la prestancia de la organización. Es mucho mejor cuando la organización lo solicita y sería más efectiva evaluar en conjunto con la organización y no evaluar a la organización para poder percibir cada criterio de cómo van saliendo los posibles resultados. (p. 72). Incluir mediante el compromiso a los actores claves de la organización y los trabajadores desde que se ejecuta considerando el método de evaluación y las estrategias de cada proceso. La dirección y el personal se unifiquen y se comprometan a implementar los cambios que se requieran.

Cuarta, **Marco de referencia probado**: los antecedentes y las herramientas de evaluación son la pieza clave segura y la existencia de una literatura amplia para sustentar los resultados de los análisis, así como explicar las funciones de los componentes. Si una organización está de acuerdo de elegir a un consultor tiene que tener en cuenta los modelos y marco de referencia que se usaran ya que cada organización tiene su modelo común entonces ellos van a tener que comunicar las implicancias del marco de referencia y los hallazgos para tomar las medidas pertinentes. (p. 76)

La quinta, **Información completa y precisa**: información que maneja la organización debe ser completa y debe abarcar desde la selección de consultores que tengan la capacidad de generar confianza y brinde la seguridad de que el proceso evaluativo sea realizado de forma imparcial, información sobre el compromiso de los directivos y el personal con la evaluación, a través de la honestidad en las respuestas que brinden.

Sexta, **Confidencialidad**

y propiedad de la información; obtener los datos de variadas fuentes garantizando el anonimato con el fin de que se eviten represalias, ver la conveniencia de la evaluación con relación a los objetivos del mismo sin afectar o agraviar a otras áreas y/o personas lo cual se hace para no dañar la imagen de la institución, se debe tener claro que la información recibida sirve solo para conocer las oportunidades y fortalezas de las áreas con total confidencialidad. (p. 79). La séptima, **La acción a tomar con los resultados de la evaluación:** los resultados de la evaluación son importantes porque sirven para establecer una línea base de comparación. Uno de los resultados del proceso de evaluación, es el documento que describe la situación actual y con ella los hallazgos más importantes de la organización. En el documento se podrá encontrar cuales son las debilidades y fortalezas actuales y a partir de ese eje desarrollar un plan de acciones a corto, mediano y largo plazo que permita mejorar la forma de trabajo. (p. 85)

Sobre el tema Gordon (2000) y Davis y Newstron (2005) señalan que las personas que ejercen la gerencia deben recordar que el comportamiento organizacional se analiza con el fin de beneficiar a todos los miembros y a la institución, por eso los trabajadores no deben sentir el temor de que la información obtenida los perjudique de alguna manera.

Una vez revisado el marco teórico, el **problema general** planteado fue: ¿Cómo la gestión directiva influye en el comportamiento organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018? Los **problemas específicos** formulados fueron: ¿Cómo la gestión directiva influye en el comportamiento organizacional a nivel individual de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018?; ¿Cómo la gestión directiva influye en el comportamiento organizacional a nivel grupal de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018?; ¿Cómo la gestión directiva influye en el comportamiento organizacional a nivel sistema de organización de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018?

Esta investigación se **justifica a nivel teórico** puesto que profundiza los aspectos teóricos de la gestión directiva y del comportamiento organizacional. Los enfoques teóricos de este aspecto en el campo de la gestión educativa y las relaciones interpersonales son poco conocidas en nuestro país. En este contexto, existe una amplia expectativa sobre el proceder de las autoridades directivas y el comportamiento de los miembros de la institución, además de las capacidades y del ejercicio político que haga viable el proceso educativo participativo

y democrático en los centros de enseñanza. Lo obtenido podrá ser aplicado en el terreno de la gestión educativa. Por otro lado, la justificación de manera práctica radica en el hecho del deseo de contribuir con ideas, planteamientos y propuestas de mejoramiento de la gestión de los centros de estudios, cuyos directivos tengan capacidades y actitudes de éxito, que practiquen la democracia, concordancia y cordialidad con sus docentes, alumnos, padres de familia, ex – alumnos y la comunidad local. Ellos deben asegurar el proceso de transformación educativa, previniendo acciones organizativas y administrativas con el consenso de todos los actores de la comunidad educativa.

Los resultados del presente estudio, permitirán a los planificadores, ser más acuciosos en el manejo de la política educativa, desarrollar y ser coherentes en la formulación de los planes educativos; los administradores educativos tendrán mayor apertura en la racionalización de los recursos y toma de decisiones en la ejecución de los recursos financieros; a los psicólogos, sobre todo educativos, les permitirán profundizar el estudio de las actitudes de cada uno de los actores y optimizar las relaciones humanas. Finalmente los resultados, como información básica, les servirán a otros profesionales para continuar investigando la problemática y a las autoridades para tomar conciencia y previsiones, cuyas decisiones correctivas sean coherentes con las necesidades e intereses de la comunidad; a fin de mejorar la calidad de las instituciones educativas.

Asimismo, su **justificación metodológica** radica en el hecho de que el estudio se sirve de procedimientos que permiten que en el manejo de los datos obtenidos se pueda trazar, enunciar y reformular estrategias con la finalidad de mejorar o hallar un comportamiento adecuado para la gestión educativa de parte de las autoridades directivas. Este estudio permitió obtener un conjunto de métodos y estrategias que sirven por su importancia para ser tomados en cuenta cuando se necesiten métodos de mejora en la investigación de la relación a las variables de estudio.

Por otro lado, la **justificación epistemológica**, según la investigación basada en las teorías de gestión y comportamiento organizacional, justifica la toma de decisiones al tratar de ubicar una solución para un determinado problema de investigación. Planteará propuestas de soluciones guiadas hacia actividades que sigan la naturaleza del conocimiento, cultivando un estilo de pensamiento y manteniendo su atención en el hecho de investigar. Esencialmente, se manifiesta la existencia de una diversidad de enfoques epistemológicos, pero específicamente el más cercano al trabajo de investigación presentado se considera que es el hermenéutico introspectivo debido que el estudio del hecho en cuestión se encuentra

concentrado en hallar lo primordial de las variables gestión educativa y comportamiento organizacional y basado en lo vivencial dentro del contexto educativo, tanto en la vertiente crítico, dialéctica como su vertiente etnográfico – simbólico.

En cuanto a la **hipótesis general** para esta investigación fue: La Gestión directiva influye de forma positiva en el comportamiento organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018. Las **hipótesis específicas** fueron: La gestión directiva influye de forma positiva en el comportamiento organizacional a nivel individual de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018; La gestión directiva influye de forma positiva en el comportamiento organizacional a nivel grupal de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018; La gestión directiva influye de forma positiva en el comportamiento organizacional a nivel sistema de organización de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018.

Finalmente en cuanto al **objetivo general** para el presente estudio fue: Determinar como la gestión directiva influye en el comportamiento organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018. Los **objetivos específicos** fueron: Determinar como la gestión directiva influye en el comportamiento organizacional a nivel individual de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018; Determinar como la gestión directiva influye en el comportamiento organizacional a nivel grupal de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018; Determinar como la gestión influye en el comportamiento organizacional a nivel sistema de organización de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se caracteriza por ser de tipo básica, aunque también se puede denominar como pura, teórica o dogmática, términos con que las define Tamayo (2010, p. 8), quien señala que por tener como partida un planteamiento teórico y continuar en él; tiene como meta enunciar teorías nuevas o de las ya existentes modificarlas, de modo tal que represente aporte significativo a los conocimientos científicos o filosóficos sobre el tema de estudio, no estando su prioridad en contrastarlos con la práctica. Sobre lo anterior Hernández, Fernández, Baptista (2010) señalan que su finalidad consiste en contribuir con un corpus organizado de conocimientos científicos y que no tiene la necesidad de que se realicen de forma inmediata aplicaciones prácticas.

Acerca del nivel en el que se encuentra, se determina que el estudio tiene carácter explicativo, debido a su orientación por describir y establecer las causas que dan origen al fenómeno de estudio. Acerca de ello, Hernández, Fernández, Baptista (2010) sostiene que, buscan explicar las causas, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Asimismo, se establece que la investigación tiene enfoque cuantitativo, porque mediante el uso de la estadística se probará con mayor exactitud cómo se comporta una determinada población; es decir, qué a través de una medición numérica, producto de un análisis de datos recolectados, se comprobará la veracidad de una hipótesis. (Epiquién y Diestra, 2013, p. 31). Acerca del diseño utilizado, se detalla que es no experimental descriptivo, ya que no se realizó manipulación alguna sobre las variables, siendo solo observadas dentro de su contexto de forma natural, con el fin de conocer y caracterizar como se dan los hechos o fenómenos. También, debido que el investigador recolectó en un solo momento los datos que iba a utilizar en la presente investigación, con el fin de analizarlos para con ellos describir y observar la incidencia o relación entre las variables de estudio en un tiempo dado, por estas razones se considera que el diseño es transaccional o transversal. Epiquién y Diestra (2013, p. 27) acerca de ello señalan que en estos tipos de diseños se trata de estudiar de manera simultánea ambas variables haciendo un corte en el tiempo, así como cuando se captura un momento cuando se toma una fotografía.

Los detalles con respecto al tipo y diseño de la presente investigación se determinaron por las características del trabajo de campo que se ha de realizar y que toma en consideración la naturaleza de las unidades de análisis, todo lo anterior pertenece a la metodología utilizada en el presente estudio, Sabino (2000, p. 35) sostiene que la metodología estudia los variados procedimientos que se utilizan en las investigaciones. Al ser una investigación de enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández, y Baptista (2010, p. 27) manifiestan que para el investigador, la utilidad de este método radica en la posibilidad de que los resultados se puedan generalizar, y además permiten controlar los aspectos de los fenómenos en estudio mediante conteo y la medición de sus magnitudes. El uso de fórmulas matemáticas para la tabulación de los datos numéricos de las variables con el fin de dar respuesta sólida sobre las hipótesis planteadas, también indica el uso del Método Hipotético-Deductivo.

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1 Gestión directiva

Las definiciones sobre las variables consideradas dentro del presente estudio fueron: Gestión directiva: el ejercicio de la función administrativa que es inherente al cargo directivo por el cual el gerente educativo conduce una institución pedagógica a través de los procesos de gestión: planeación, organización, dirección y control. (Alvarado, 2003, p. 34).

2.2.2 Comportamiento organizacional:

El comportamiento organizacional comprendido como el estudio y la aplicación cuidadosa de conocimientos sobre la forma como la gente – individuos o grupos- actúa en las organizaciones. Se esfuerza en identificar formas en que la gente actúa con mayor eficacia. (Newstrom, 2011, p. 3).

2.2.3 Operacionalización de las variables

La operacionalización de la variable gestión directiva se presenta en la tabla 1, donde se precisa las dimensiones, los indicadores para cada dimensión los mismos que han sido la base para considerar el cuestionario cuyos ítems están considerados en la tercera columna, para luego consignar las escalas de medición y los valores y rangos esperados; para la variable comportamiento organizacional se presenta en la tabla 2

Tabla 1

Dimensiones e indicadores de la variable gestión directiva

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Planificación educativa	Política educativa interna y el Proyecto Educativo aprobado	1 al 6		
	Funcionalidad del Reglamento interno Para el equipo de trabajo			
Organización institucional	Coordinación dinámica y comunicación al personal	7 al 12	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Sobresaliente [88;120] Satisfactoria [56;87] No satisfactoria [24;55]
	Evaluación de resultados			
Dirección de la gestión institucional	Socialización de los resultados	13 al 18		
Control de la gestión institucional		Del 19 al 24		

Elaboración propia

Tabla 2

Dimensiones e Indicadores de la Variable comportamiento organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
A Nivel individual	Considerar propósito y estructura en la normatividad	1 al 10	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Adecuado (90-120) Poco adecuado (60-89) No adecuado (30-59)
A Nivel grupal	Tener en cuenta mecanismos útiles y actitud hacia el cambio	21, 22, 23, 24, 25 26, 27, 28, 29, 30		

Elaboración propia

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población de estudio

Conforme lo propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población consiste en el grupo o conjunto de todos los casos que coinciden con determinadas características. (p.

174). Dentro del presente estudio, la población estuvo constituida por 258 docentes de la UGEL 02.

Tabla 3

Población de docentes

Institución educativa	Número de docentes
Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo	53
2063 coronel José Félix Bogado	22
2002 Mariscal Ramón Castilla	20
Esther Cáceres Salgado	59
3014 Leoncio Prado	50
3010 Ramón Castilla	12
3004 España	11
Nacional de Mujeres del Rímac	31
Total	258

Acerca de la muestra, se considera la definición de Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 173) quienes la señalan como un subgrupo perteneciente a la población, el cual se selecciona para recolectar datos, por lo que este debe ser representativo. El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple, en la estimación de la cantidad de número de casos que tendría la muestra, se empleó la calculadora de población y muestra (figura 1) el cual dio como resultado 155 docentes de la UGEL 02, distribuidos según se puede observar a continuación.

Tabla 4

Muestra de docentes

Institución educativa	Número de docentes	Factor	Muestra
Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo	53	0.60	32
2063 coronel José Félix Bogado	22	0.60	13
2002 Mariscal Ramón Castilla	20	0.60	12
Esther Cáceres Salgado	59	0.60	35
3014 Leoncio Prado	50	0.60	30
3010 Ramón Castilla	12	0.60	7
3004 España	11	0.60	7
Nacional de Mujeres del Rímac	31	0.60	19
Total	258		155

Misiones Reglamento Servicios Horario y Personal Alerta Bibliográfica Contáctenos Novedades		
Otros cálculos		
CALCULADORA PARA OBTENER EL TAMAÑO DE UNA MUESTRA		
¿Qué porcentaje de error quiere aceptar? 5% es lo más común	<input type="text" value="5"/> %	Es el monto de error que usted puede tolerar. Una manera de verlo es pensar en las encuestas de opinión, este porcentaje se refiere al margen de error que el resultado que obtenga debería tener, mientras más bajo por cierto es mejor y más exacto.
¿Qué nivel de confianza desea? Las elecciones comunes son 90%, 95%, o 99%	<input type="text" value="95"/> %	El nivel de confianza es el monto de incertidumbre que usted está dispuesto a tolerar. Por lo tanto mientras mayor sea el nivel de certeza más alto deberá ser este número, por ejemplo 99%, y por tanto más alta será la muestra requerida
¿Cual es el tamaño de la población? Si no lo sabe use 20.000	<input type="text" value="258"/>	¿Cual es la población a la que desea testear? El tamaño de la muestra no se altera significativamente para poblaciones mayores de 20,000.
¿Cual es la distribución de las respuestas ? La elección más conservadora es 50%	<input type="text" value="50"/> %	Este es un término estadístico un poco más sofisticado, si no lo conoce use siempre 50% que es el que provee una muestra más exacta.
La muestra recomendada es de	155	Este es el monto mínimo de personas a testear para obtener una muestra con el nivel de confianza deseada y el nivel de error deseado. Abajo se entregan escenarios alternativos para su comparación
Escenarios alternativos para su muestra		
Con una muestra de	<input type="text" value="100"/> <input type="text" value="200"/> <input type="text" value="300"/>	Con un nivel de confianza de
Su margen de error sería	7.68% 3.29% 0.00%	Su muestra debería ser de
		<input type="text" value="90"/> <input type="text" value="95"/> <input type="text" value="99"/>
		133 155 186

Figura 1. Calculadora de Muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

La técnica aplicada fue la encuesta, que registra con veracidad la problemática presentada, mediante la recolección de datos provenientes de los mismos actores que han experimentado el hecho o fenómeno, los cuales proveerán la información sobre este que luego se analizará y que podrá permitir incluso la validación de la hipótesis.

Instrumento Ficha técnica: Gestión Directiva

- Denominación** : Test de la Gestión Directiva
- Objetivo** : Medir el desempeño en la Gestión directiva
- Administración** : grupal y/o individual
- Tiempo** : 30 minutos
- Estructura** : 24 ítems
- Nivel de medición** : escala politómica

Instrumento Ficha técnica: Comportamiento Organizacional

Denominación	: Test de Comportamiento Organizacional
Origen	: Newstrom, (1987)
Adaptación	: Cuya, P.
Objetivo	: Evaluar el comportamiento organizacional
Administración	: grupal y/o individual
Tiempo	: 30 minutos
Estructura	: 30 ítems
Nivel de medición	: escala politómica

2.4.2 Validez

Para demostrar la fiabilidad de los instrumentos elaborados y utilizados para la presente investigación, se procedió a realizar la siguiente validación: **Juicio de Expertos**. Mediante este procedimiento, se somete bajo criterio de jueces (expertos con grado de doctor) los instrumentos de recolección de datos; estos jueces los revisan, analizan y dan su conformidad, para ello evalúan la pertinencia, relevancia y claridad de cada instrumento y determinan su aplicabilidad. Su aprobación se pone explícito a través del certificado de validez de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

Tabla 5

Juicio de expertos

Expertos	Aplicabilidad del instrumentos
Mariños Gonzales, Angelina Elisa	Aplicable
Núñez Lira, Luis Alberto	Aplicable
Alcas Zapata, Noel	Aplicable

Elaboración propia

La validez del instrumento se promedia de los resultados de los puntajes que dan al instrumento cada uno de los jueces.

2.4.3 Confiabilidad

Para hallar la confiabilidad del instrumento, en primer lugar este fue sometido a la técnica de prueba previa o llamada también prueba piloto, posteriormente los datos obtenidos fueron analizados mediante la prueba estadística del Coeficiente de Alfa de Cronbach, teniendo como resultado:

Tabla 6

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Técnica	Resultados
Gestión directiva	Alfa de Cronbach	0.902
Comportamiento organizacional	Alfa de Cronbach	0.854

Elaboración propia

Tabla 7

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Elaboración propia

Por lo tanto, a la luz de los resultados, ambos instrumentos se consideran confiables.

2.5. Procedimiento

Con respecto a este punto, se detallan los procedimientos efectuados para el análisis de los datos que fueron recolectados para la investigación. En primer punto, se realizó una prueba piloto con el fin de comprobar la fiabilidad de los instrumentos mediante el Alfa de Cronbach y la validez de los mismos mediante Juicio de Expertos. Posteriormente se realizó la toma de muestra de forma completa donde los datos obtenidos fueron sometidos a crítica, luego codificados y tabulados en un matriz, para luego ser procesados mediante el programa SPSS23.

2.6. Métodos de análisis de datos

Después se procedió a aplicar técnicas estadísticas de distribución de frecuencias presentadas a través de tablas y representaciones gráficas de formato de barras con los porcentajes obtenidos por cada variable. Los datos también fueron sometidos a pruebas estadísticas para determinar si las variables eran paramétricas o no paramétricas, con el fin de hallar la

distribución muestral la que obtuvo como resultado la no homogeneidad en sus varianzas. Para finalizar, se utilizó la prueba estadística de rho de regresión logística multinomial para la comprobación de las hipótesis.

2.7 Aspectos éticos

En este punto se considera los aspectos fundamentales de ética que toda investigación debe seguir. En primer lugar, se menciona que se contó con la autorización respectiva por parte de las autoridades directivas de la institución educativa y el consentimiento informado de parte de los docentes quienes manifestaron su conformidad con la utilización de la información que proveyeron para el estudio. Además, se mantuvo el respeto hacia el evaluado en todo instante, además de respetar el anonimato y las particularidades de cada uno de ellos.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Gestión directiva

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la gestión directiva en al UGEL 02 en la Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018

	Nivel	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	No satisfactoria	34-61	103	66,5
	Satisfactoria	62-89	46	29,7
	Sobresaliente	90-117	6	3,9
	Total		155	100,0

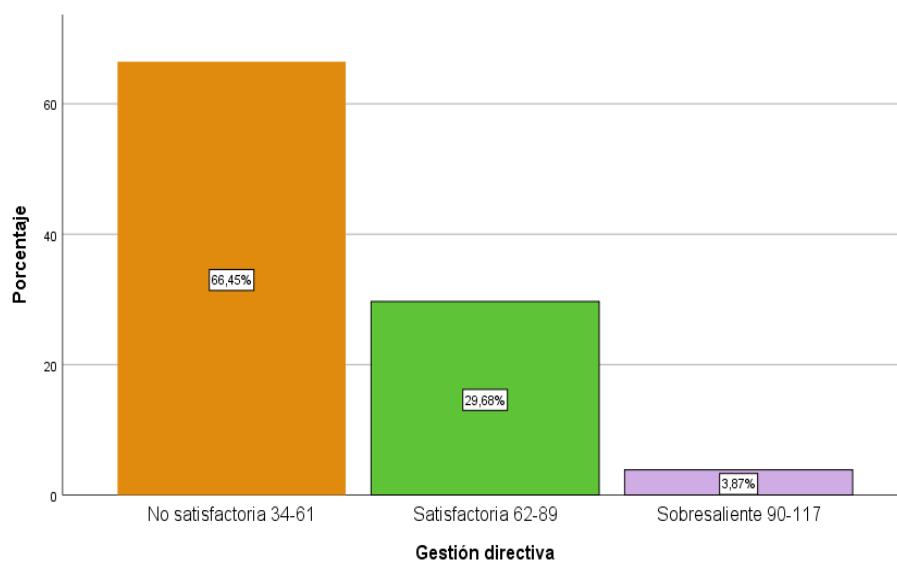


Figura 2. Niveles de la gestión directiva en las Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018

De acuerdo al procesamiento de información, luego de la realización de las encuestas a los docentes de la muestra, los resultados de la tabla 8 y la figura 2 nos indican que la gestión directiva, el 66,5% opina que es no satisfactorio, el 29,7% opina que es satisfactorio y solo el 3,9% es sobresaliente.

De acuerdo al procesamiento de información, luego de la realización de las encuestas a los docentes de la muestra, nos indican que la gestión directiva en su dimensión

planificación educativa, de acuerdo a la tabla 9 y figura 3, el 53.5% opina que es no satisfactorio, el 40,6% opina que es satisfactorio y el 5,8% es sobresaliente.

3.1.2 Dimensiones de la gestión directiva

Tabla 9

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión directiva en al UGEL 02 en la Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018

Dimensiones	Nivel	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Planificación educativa	No satisfactoria	7-13	83	53,5
	Satisfactoria	14-20	63	40,6
	Sobresaliente	21-27	9	5,8
Organización institucional	No satisfactoria	6-13	152	98,1
	Satisfactoria	14-21	3	1,9
	Sobresaliente	22-30	0	0,0
Dirección de gestión institucional	No satisfactoria	7-14	100	64,5
	Satisfactoria	15-22	45	29,0
	Sobresaliente	23-30	10	6,5
Control de resultados	No satisfactoria	6-13	78	50,3
	Satisfactoria	14-21	66	42,6
	Sobresaliente	22-29	11	7,1

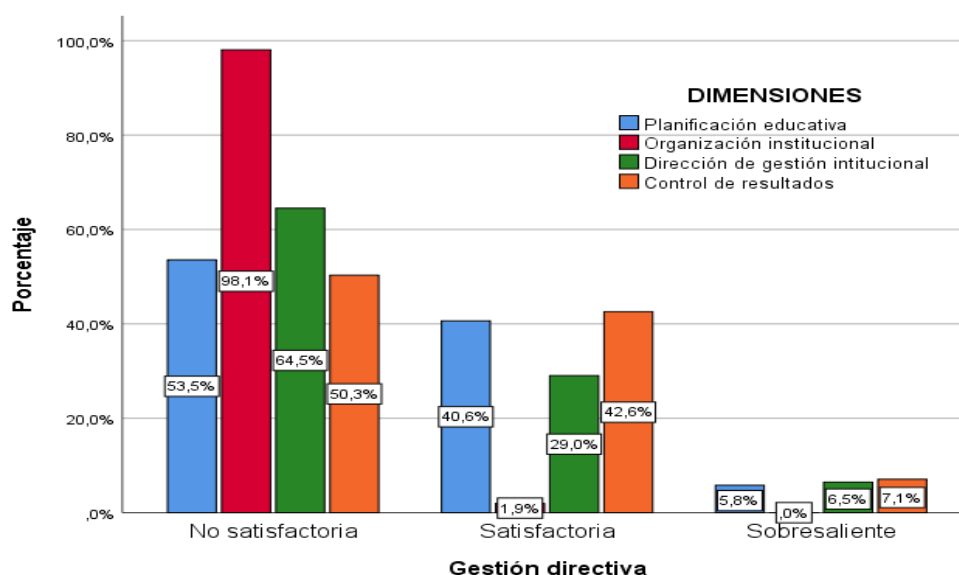


Figura 3. Niveles de las dimensiones de gestión directiva en las Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018

En la dimensión organización institucional, el 98,1% opina que es no satisfactorio, el 1,9% opina que es satisfactorio y el 0,0% es sobresaliente. En la dimensión dirección de la gestión institucional, el 64,5% no satisfactorio, el 29% opina que es satisfactorio y el 6,5% es sobresaliente. En la dimensión control de gestión institucional, el 50,3% opina que es no satisfactorio, el 42,6% opina que es satisfactorio y el 7,1% es sobresaliente.

3.1.3 Variable comportamiento organizacional

Tabla 10

Distribución de frecuencias del comportamiento organizacional en al UGEL 02 en la Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018

	Nivel	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	No adecuado	30-69	75	48,4
	Poco adecuado	70-109	74	47,7
	Adecuado	111-149	6	3,9
	Total		155	100,0

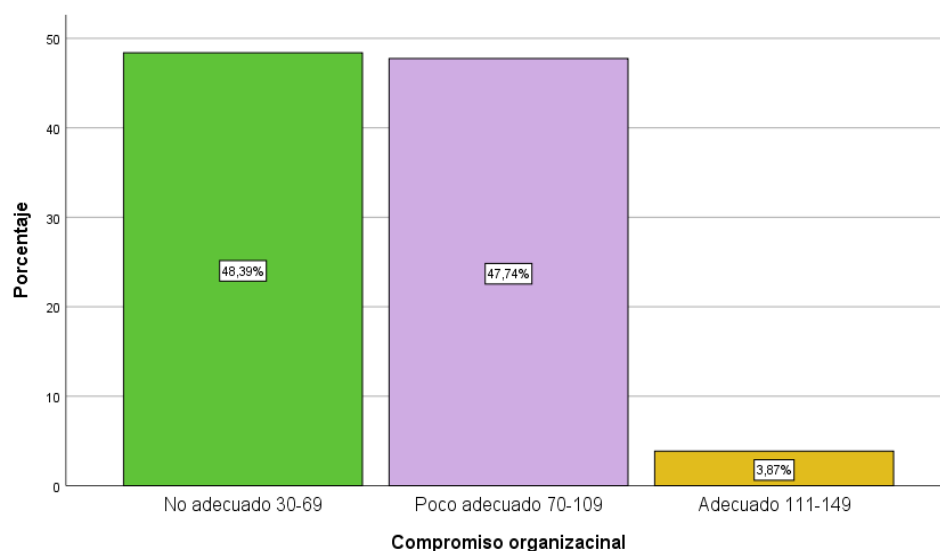


Figura 4. Niveles del compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018

Conforme al procesamiento de información que se puede visualizar en la tabla 10 y figura 4, luego de la realización de las encuestas a los profesores participantes, nos indican que

acerca del comportamiento organizacional, el 3,9% manifiesta que es adecuado, el 48,4% sostiene que no es adecuado y el 47,7% poco adecuado.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de las dimensiones del comportamiento organizacional en al UGEL 02 en la Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018

Dimensiones	Nivel	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Nivel organizacional	No adecuado	10-22	69	44,5
	Poco adecuado	23-35	81	52,3
	Adecuado	36-49	5	3,2
Nivel grupal	No adecuado	10-23	79	51,0
	Poco adecuado	24-37	70	45,2
	Adecuado	38-51	6	3,9
Nivel sistema de organización	No adecuado	10-23	81	52,3
	Poco adecuado	24-37	68	43,9
	Adecuado	38-51	6	3,9

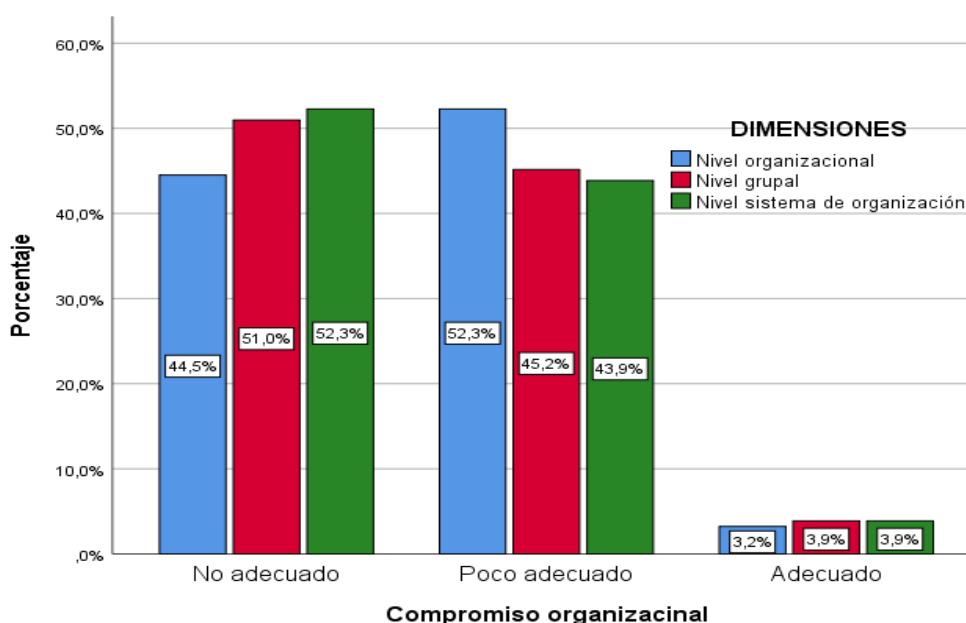


Figura 5. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018

De acuerdo al procesamiento de información, luego de la realización de las encuestas a los profesores participantes, nos indican que el comportamiento organizacional, de acuerdo a la

tabla 11 y figura 5, en la dimensión a nivel individual el 3,2% manifiestan que es adecuado, el 44,5% piensa que no es adecuado y el 52,3% es poco adecuado. En la dimensión a nivel grupal el 3,9% expresa que es adecuado, el 44,5% lo señala como no adecuado y el 51,6% es poco adecuado. En la dimensión a nivel sistema de organización el 5,2% opina que es adecuado, el 47,1% opina que es no adecuado y el 47,1% es poco adecuado,

3.2 Resultados inferenciales

3.2.1 Prueba de bondad de ajuste

Tabla 12

Prueba de bondad de ajuste de la gestión directiva en el comportamiento organizacional y sus dimensiones en la Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018.

Gestión directiva en:	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	Sólo intersección	82,472			
	Final	8,933	73,539	2	,000
Nivel organización	Sólo intersección	62,934			
	Final	14,607	48,327	2	,000
Nivel grupal	Sólo intersección	117,125			
	Final	8,035	109,091	2	,000
Nivel sistema de organización	Sólo intersección	89,241			
	Final	8,851	80,390	2	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a los resultados observados en la tabla 13, relacionada a la información sobre el ajuste de los modelos utilizados y cuyos datos permiten la comprobación del ajuste del modelo en su conjunto, por lo tanto a la luz de dichos resultados es posible confirmar que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos por cuanto la prueba de verosimilitud para la gestión directiva en el comportamiento organizacional muestra $p: 0,000 < \alpha: 0,01$, de la misma forma con los resultados de las dimensiones de la variable dependiente.

3.2.2 Prueba de variabilidad

Los resultados de la tabla 13 en el modelo equivalente al coeficiente de determinación R^2 de modelos lineales que resumen la proporción de la variabilidad en la variable dependiente

en el presente caso comportamiento organizacional asociada con los factores de predicción, el caso de gestión directiva los valores de la Pseudo R cuadrado son respetables y en ellas se observa para la Nagelkerke estima un 46,6% en comportamiento organizacional; 33,4% en el nivel organización; 62,4% en el nivel grupal y el 50,1% en el nivel sistema de organización.

Tabla 13

Prueba de variación de la gestión directiva en el comportamiento organizacional y sus dimensiones en la Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018.

Gestión directiva en	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Comportamiento organizacional	,378	,466	,286
Nivel organización	,268	,334	,192
Nivel grupal	,505	,624	,425
Nivel sistema de organización	,405	,501	,314

3.2.3 La gestión directiva en el comportamiento organizacional

Hipótesis general

H₀: La gestión directiva no incide positivamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018.

H₁: La gestión directiva incide positivamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018.

Tabla 14

Estimación de parámetros de la gestión directiva en el comportamiento organizacional en la Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018.

	Parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CORG1 = 1.00]	-38,801	,357	11782,17	1	,000	-39,50	-38,10
	[CORG1 = 2.00]	-18,235	1723,64	2,000	1	,992	-3396,51	3360,04
Ubicación	[GEDI1=1.00]	-39,338	,412	9130,64	1	,000	-40,14	-38,53
	[GEDI1=2.00]	-37,520	,203	.	1	.	-37,52	-37,52
	[GEDI1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Resultados de la tabla 14 según el puntaje Wald que corresponde a los tres niveles de la gestión directiva es mayor del punto de corte que es 4 ($9130,64 > 4$) prueba que existe incidencia de la variable independiente sobre la dependiente y con $p: 0,000 < \alpha: 0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la gestión directiva incide significativamente sobre el nivel más bajo del comportamiento organizacional de los trabajadores de la I.E. de la UGEL 02 (Wald $11782,17 > 4$, $p: 0,000 < \alpha: 0,01$)

3.2.4 La gestión directiva en el nivel de organización

Hipótesis específica 1

H_0 : Gestión directiva no incide positivamente a nivel individual en los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018.

H_1 : Gestión directiva incide positivamente en el nivel organizacional a nivel individual de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018.

Tabla 15

Estimación de parámetros de la gestión directiva en el nivel individual en las Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018.

	Parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NORG1 = 1]	-5,133	1,110	21,392	1	,000	-7,308	-2,958
	[NORG1 = 2]	-,012	,814	3,000	1	,989	-1,608	1,584
Ubicación	[GEDI1=1.00]	-5,553	1,125	24,381	1	,000	-7,757	-3,349
	[GEDI1=2.00]	-3,351	1,086	9,518	1	,002	-5,479	-1,222
	[GEDI1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Según los resultados de la tabla 15 con Wald $9,518 > 4$ para los niveles 2 y 3 de la gestión directiva y Wald $24,381 > 4$ estarían probando que existe incidencia significativa en el nivel de organización de los trabajadores de las instituciones en estudio preferentemente sobre el nivel i de la dimensión 1 y teniendo en cuenta que $p: 0,002 < \alpha: 0,01$ de hecho se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la gestión directiva incide significativamente sobre el nivel individual de los trabajadores de la I.E. de la UGEL 02 (Wald $21,392 > 4$, $p: 0,000 < \alpha: 0,01$)

3.2.3 La gestión directiva en el nivel grupal

Hipótesis específica 2

H₀: Gestión directiva no incide positivamente en el a nivel grupal de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018

H₁: Gestión directiva incide positivamente en el nivel grupal de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018

Tabla 16

Estimación de parámetros de la gestión directiva en el nivel grupal en las Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018.

	Parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NGRU1 = 1]	-41,344	,523	6242,623	1	,000	-42,369	-40,318
	[NGRU1 = 2]	-19,225	2531,674	3,040	1	,994	-4981,215	4942,765
Ubicación	[GEDI1=1.00]	-42,329	,568	5549,608	1	,000	-43,443	-41,215
	[GEDI1=2.00]	-38,992	,035	.	1	.	-38,992	-38,992
	[GEDI1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Los resultados de la tabla 16 muestra el puntaje Wald 5549,608 > 4 para los niveles del 1 al 3 se prueba la incidencia la gestión directiva en el nivel de grupo de los trabajadores de las instituciones estudiadas y teniendo en cuenta que $p: 0,000 < \alpha: 0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la gestión directiva incide significativamente sobre el nivel de grupo de los trabajadores de la I.E. de la UGEL 02. Esta interpretación responde al hecho verificable cuando Wald 6242,623 > 4, $p: 0,000 < \alpha: 0,01$: pero en los niveles 2 y 3 de la variable dependiente con Wald 3,040 < 4 y $p: 0,994 > \alpha: 0,05$, evidencia que no existe incidencia significativa del factor gestión directiva de las instituciones, resultados no convincente en el marco de la lógica esperada, que a primera vista surge cuando en los resultados descriptivos se observa que el nivel satisfactorio de la gestión directiva solo alcanza el 3,906% y el nivel adecuado del compromiso organizacional también solo el 3,9 %

3.2.3 La gestión directiva en el nivel de organización

Hipótesis específica 3

H₀: Gestión directiva no incide positivamente en el nivel sistema de organización de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018.

H₁: Gestión directiva incide positivamente en el a nivel sistema de organización de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018.

Tabla 17

Estimación de parámetros de la gestión directiva en el nivel sistema de organización en las Instituciones Educativas de la UGEL 02 2018.

	Parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NSISO1 = 1]	-38,672	,357	11704,073	1	,000	-39,373	-37,971
	[NSISO1 = 2]	-18,237	1678,541	3,100	1	,991	-3308,118	3271,64
Ubicación	[GEDI1=1.00]	-39,469	,416	8998,751	1	,000	-40,284	-38,653
	[GEDI1=2.00]	-37,391	,055	.	1	.	-37,391	-37,391
	[GEDI1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Según los resultados de la tabla 17 con Wald 8998,751 > 4 para los niveles 1, 2 y 3 de la gestión directiva y Wald 11704,073 > 4 en el nivel 1 de sistema de organización estarían probando que existe incidencia significativa en el nivel de sistemas de organización de los trabajadores de la instituciones en estudio y teniendo en cuenta que $p: 0,000 < \alpha: 0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la gestión directiva incide significativamente sobre el nivel del sistema de organización de los trabajadores de la I.E. de la UGEL 02.

IV. Discusión

En este punto se contrastará los resultados estadísticos obtenidos en esta investigación con los resultados de los antecedentes teóricos de este tema. En primer lugar, referido a la hipótesis general sostiene que la gestión directiva tiene influencia de manera positiva en el comportamiento organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2018, en la que el índice de Nagelkerke destacó que en efecto si hay influencia del 59,0%, teniendo una significatividad estadística de 0,000. Dicho resultado concuerda con lo hallado por Aquino (2017) donde por un 83% las competencias directivas y la gestión educativa explican y por lo cual influyen significativamente en el comportamiento organizacional de los profesores de instituciones educativas del distrito de Putumayo, Región Loreto, 2016.

Con relación a los resultados obtenidos referidos a la hipótesis específica 1, se tuvo que en efecto la gestión directiva si ejerce influencia positiva en el comportamiento organizacional a nivel individual de los colaboradores de los centros educativos de la UGEL 02 2018. De acuerdo al índice de Nagelkerke influyen en el 52,7%, siendo el valor p de significancia de 0,000. Los resultados coinciden con lo hallado por Aquino (2017) quien obtuvo que la gestión directiva explicaba por un 83,8% a la variable dependiente comportamiento organizacional individual, es decir que las competencias directivas y la gestión educativa influyen significativamente en la conducta individual de los profesores de instituciones educativas del distrito de Putumayo, Región Loreto, 2016. Esto también concuerda con lo hallado por Tindowen (2019) quien destaca que, en términos de apoyo de supervisión como un indicador del alto comportamiento organizacional en el entorno escolar se da cuando los maestros sienten que tienen un alto nivel de apoyo de sus supervisores (Mean 3.14, SD 0.44739). Esto significa que los maestros creen que sus supervisores y/o sus administradores escolares se preocupan por su opinión, su bienestar, consideran sus metas y valores, y dado que los supervisores actúan como agentes de las organizaciones, su evaluación a menudo se transmite a la alta dirección, y estos se convierten en las opiniones generales positivos para los administradores. (Ceylan y Can, 2019).

Acerca de los resultados referidos a la segunda hipótesis específica, en esta se halló que la gestión directiva si ejerce influencia de forma positiva sobre el comportamiento organizacional a nivel grupal de los trabajadores de los centros educativos de la UGEL 02 2018, ya que de acuerdo al índice de Nagelkerke influyen con un 61,3%, presentando el p valor significativo de 0,000. Esto concuerda con Aquino (2017) quien halló que por un

84.6% las competencias directivas y la gestión educativa influyen significativamente en la conducta grupal de los profesores de instituciones educativas del distrito de Putumayo, Región Loreto, 2016.

Con respecto a los resultados referidos a la tercera hipótesis específica, estos señalan que la gestión directiva tiene influencia de manera positiva en el comportamiento organizacional a nivel sistema de la organización de los trabajadores de los centros educativos de la UGEL 02 2018, puesto que en lo observado sobre el índice de Nagelkerke influyen en el 55,2%, teniendo una significancia de 0,000. Lo anterior tiene similitud con lo hallado por Aquino (2017) quien obtuvo que por un 83% las competencias directivas y la gestión educativa influyen significativamente en la estructura organizacional de los profesores de instituciones educativas del distrito de Putumayo, Región Loreto, 2016. Esto coincide a la vez con lo propuesto por Benoliel y Somech (2018) quienes concluyeron que cuando un gerente educativo actúa interna y externamente, en la oficina y fuera de ella, gestionando dinámicas internas, promoviendo la identidad y creando confianza en el equipo, al tiempo que promueven una misión común, desempeñar el papel de coordinador entre los miembros de la alta dirección escolar y los grupos externos, mejorando la eficacia de la institución

V. Conclusiones

- Primera: Los resultados acerca de la hipótesis general demuestran que la gestión directiva tiene influencia positiva en el comportamiento organizacional de los trabajadores de los centros educativos de la UGEL 02 2018, de acuerdo al índice de Nagelkerke influyen en el 59,0%, con una significatividad estadística de 0,000.
- Segunda: Los resultados obtenidos sobre lo referido a la primera hipótesis específica señalan que la gestión directiva ejerce influencia de forma positiva en el comportamiento organizacional a nivel individual de los trabajadores de los centros educativos de la UGEL 02 2018, de acuerdo al índice de Nagelkerke influyen en el 52,7%, con una significatividad estadística de 0,000.
- Tercera: Los resultados que se obtuvieron referidos a la segunda hipótesis específica señalan que la gestión directiva si se ejerce de forma positiva sobre el comportamiento organizacional a nivel grupal de los trabajadores de los centros educativos de la UGEL 02 2018, de acuerdo al índice de Nagelkerke influyen en el 61,3%, con una significatividad estadística de 0,000.
- Cuarta: Sobre los resultados referidos a la tercera hipótesis específica, estos revelan que la gestión directiva si ejerce influencia de manera positiva en el comportamiento organizacional a nivel sistema de la organización de los trabajadores de los centros educativos de la UGEL 02 2018, de acuerdo al índice de Nagelkerke influyen en el 55,2%, con una significatividad estadística de 0,000

VI. Recomendaciones

- Primera: Que habiéndose observado cambios positivos en la forma de dirigir de parte del directivo, se recomienda que siga manteniendo esa línea de gestión puesto que favorece a un comportamiento positivo del personal a cargo, lo cual a su vez redundará en beneficios para los estudiantes del centro educativo.
- Segunda: Con respecto a la relación establecida entre la gestión directiva y el comportamiento individual organizacional, se sugiere que la gestión directiva contemple los aportes individuales de las personas que forman parte de la institución a fin de permitir la innovación y la creatividad guiada hacia el logro de los objetivos educativos.
- Tercera: Que habiendo verificado que la gestión del director incide en el comportamiento grupal de los colaboradores, se propone políticas de mejora continua que fomenten la cohesión de los grupos de trabajo de las entidades educativas con mira hacia un mejor desempeño como institución.
- Cuarta: Se recomienda que los logros de la gestión directiva sean comunicados y compartidos en toda la institución con el fin que se resalte la imagen de la entidad y la comunidad escolar pueda valorarla y sentirse parte de la institución.

VII. Propuesta

Con relación a la gestión directiva y su relación con el comportamiento organizacional, se presenta la siguiente propuesta:

Se debe generar una política interna que promueva un desempeño óptimo de la gestión educativa por parte del responsable de la institución, que contemple a los miembros de la comunidad escolar como piezas claves a considerar para el logro de las metas institucionales, mejorando los canales de comunicación interna y externa de forma eficaz de los procesos realizados por parte de la directiva de la institución, el cual sirva de incentivo para una mejor conducta y accionar del personal docente con respecto a las metas pedagógicas. Para ello, se debe potenciar las capacidades de los educadores, con el fin de generar compromisos e identidad.

Con vista en lo anterior, la propuesta es la mejora de la calidad del proceso administrativo en base a un cuidado que debe tener el directivo, tanto en la fase de planeación identificando las necesidades de la Institución y sus miembros (docentes y estudiantes) creando las estrategias que consideren un trato horizontal, la cual sería la forma de actuar para resolver las dificultades presentadas donde se de participación del equipo, programar actividades de forma efectiva, para evitar confusiones y temores dentro de la comunidad; asimismo en la que corresponde a lo organizacional, estructurar las áreas y encargados de las coordinaciones y actividades escolares internas de forma clara evitando constantes cambios de puesto, organizando capacitaciones no solo para el personal docente sino también para el personal administrativo, asimismo no generar sobrecarga de personal evitando destinarlo a distintas labores adicionales de su tarea diaria; mejorar la una supervisión y monitoreo de la instituciones educativas, y manejar de forma eficaz el presupuesto institucional y los recursos como equipos y mobiliario. En conclusión, una gerencia con un líder educativo con visión del desarrollo de la Educación del país y que le dé importancia a los miembros que forman la comunidad educativa que a su vez son los actores gestores del cambio.

Referencias

- Acuña, F., Contreras, P., & Assaél, J. (2019). Monólogo y silencio en los consejos de profesores: Posiciones subjetivas que la política educativa configura en directivos y docentes de dos escuelas públicas no selectivas de Chile. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 27(78). <https://doi.org/10.14507/epaa.27.3842>
- Ali, Ö. (2019). Study of the Relationship between School Managers' Communicative Skills and Schools' Atmosphere. *Journal of Education and Learning*, 8(2), 145–164. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1207309&lang=es&site=ehost-live>
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo: Herramientas modernas de Gestión Educativa*. Lima: Universidad Alas Peruanas.
- Álvarez, M. (2006). *El Equipo Directivo, Recursos Técnicos de Gestión*. Caracas: Laboratorio Educativo.
- Amarante, A. (2000). *Gestión Directiva*. Buenos Aires, Argentina: Magisterio del Río de la Plata.
- Aquino, M. (2017). *Competencias directivas y gestión educativa en el comportamiento organizacional de los profesores del distrito de Putumayo, 2016*. Tesis de Doctorado. Lima, Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5178>
- Aranda, H. (2006). Experiencias en la gestión hacia la calidad total: Un estudio de caso de la Facultad de Zootecnia de la Universidad Autónoma de Chihuahua. *Revista electrónica de investigación educativa*, 8(2), 1-16.
- Al-Tarawneh, S., Al-Oshaibat, H., & Ismail, H. A.-N. (2016). Effectiveness of the Teacher Performance Evaluation Methods Practiced by Managers of Public Schools in the Directorate of Education in Southern Jordan Valley/Jordan from the Point of View of Teachers. *Journal of Education and Practice*, 7(2), 18–30. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1089753&lang=es&site=ehost-live>

- Ávila, H. (2016). *Habilidades directivas, planeamiento estratégico y cumplimiento de metas en los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima 2015*. Tesis de Doctorado. Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4692>
- Aytaç, T. (2015). The Relationship between Teachers' Perception about School Managers' Talent Management Leadership and the Level of Organizational Commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*, (59), 165–179. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1070673&lang=es&site=ehost-live>
- Azzerboni, D., & Harf, R. (2009). *Conduciendo la escuela: Manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Humanes de Madrid: CEP.
- Basson, P., & Mestry, R. (2019). Collaboration between School Management Teams and Governing Bodies in Effectively Managing Public Primary School Finances. *South African Journal of Education*, 39(2). Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1220043&lang=es&site=eds-live>
- Benoliel, P., & Somech, A. (2018). A new perspective for understanding school managers' roles: The impact of principals' boundary activities on the effectiveness of school management teams. *Teachers College Record*, 120(3) Retrieved from www.scopus.com
- Cambi, F. (2019). Manager nella pubblica amministrazione: Il dirigente scolastico, la sua formazione e il suo ruolo oggi. *Studi Sulla Formazione*, 22(1), 141-146. doi:http://dx.doi.org/10.13128/Studi_Formaz-25561
- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). In Conferencia dictada en el *Congreso Nacional REDUC: Investigación Educativa e Información*. Santiago, Chile (pp. 16-17). <http://files.7o- semestre.webnode.mx/200000184-5e8c65f84a/problemas%20de%20gestion%20educativa%20en%20america%20latian.pdf>

- Cetin, S. K., & Çinkir, S. (2018). Relation between School Managers and Teachers Downward and Upward Influence Tactics and Organizational Justice. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 6(2), 126–153. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1185802&lang=es&site=ehost-live>
- Ceylan, M. & Can, S.. (2019). Evaluation of Teachers' Views on School Managers' Classroom Supervision. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 10(4), 409–510. <https://doi.org/10.17569/tojqi.624748>. Recuperado de Ebsco <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=139661937&lang=es&site=ehost-live>
- Champoux, J. (2002). *Organizational behavior essential tenets*. Mason, Ohio: South-Western.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2005). Comportamiento Organizacional. En: *El comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill.
- Delich, J. (2015). *Organizational behavior: Perceptions analysis of micro and macro organizational behavior in an organizational setting*. (Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy). University of North Texas. Available from ProQuest Central. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1777347106?accountid=37408>
- Earl Rinehart, K., & Alcorn, N. (2019). Keeping things on track: School principals as managers. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 54(2), 297-313. doi:10.1007/s40841-019-00140-5
- Epiquién, M. y Diestra, E. (2013). *Hacia el logro de una investigación cuasiexperimental*. Perú: Danny.
- Fabián, H. (2018). *Comportamiento Organizacional y Gestión Educativa en la Institución Educativa de Pilcancha, Lauricocha, 2018*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/32622>

- Faces M., Herrera, S. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral / Management directive and its impact on job satisfaction. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, Vol. 4, Núm. 7 (Enero – Junio). Recuperado de: <http://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/671/782>
- García, J. V. (2010). *Siete elementos clave para una evaluación organizacional exitosa*. Obtenido en: <https://www.proyectum.com/sistema/siete-elementos-clave-para-una-evaluacion-organizacional-exitosa/>
- Gordon, J. (2000). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Han, B., Tösten, R., & Ergül, H. F. (2017). The profile of managers in diyarbakir public schools. [Diyarbakir Kamu okullarında eğitimi yöneticileri profili] *Milli Eğitim*, 1(213), 79-101. Retrieved from www.scopus.com
- Hanson, M. (1990). School-Based Management and Educational Reform in the United States and Spain. *Comparative Education Review*, 34(4), 523-537. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED336832.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hoyos, J. & Larrea, B. (2018). *Gestión Directiva y su influencia en el Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" - 2014*. Tesis de maestría. Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo". <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1456>
- Katz, D., & Kahn, R. (1987). *The social psychology of organizations*. Singapore: Wiley.
- Koprulu, F., Aksoy, Y. U., & Oznacar, B. (2017). An analysis of preparatory school managers' strategies for managing change. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 610-619. Retrieved from www.scopus.com
- Martínez, S., Sun, Y., Gergen, E., & Wheeler, C. (2018). A Study of the Relationship between School Administrators' Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management Science and Business Intelligence*, 3(1), 1-6.

http://ibii-us.org/Journals/JMSBI/V3N1/Publish/V3N1_1.pdf

doi: 10.5281/zenodo.1170744

Martins, G. B., Da Silva, J. C., & Fossatti, P. (2016). O papel do gestor escolar nos conselhos escolares: Um olhar a partir de seus membros/The role of the school manager in school councils: A view from their members. *Conhecimento & Diversidade*, 8(15), 34-46. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1889361806?accountid=37408>

Miguel, J. (2018). *Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos, 2018*. (Tesis de Maestría en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23134/Miguel_FJ..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589. Recuperado en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es

Molina, L. , Briones, I. Arteaga H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>

Monlau, P. (1856). *Diccionario Etimológico De La Lengua Castellana; precedido de unos rudimentos de etimología*. Université d'Oxford.

Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la administración pública. *Revista Enfoques*, 16(29), 1-16. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2262083091?accountid=37408>

Newstrom, J., (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Pacheco, V. (2018). *Estrategias Administrativas Como Instrumento De Gestión Para Fortalecer El Desempeño Docente En La I.E N° 14392, Malache, Piura, Año 2014*.

Tesis de maestría. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”.
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1486>

Periotto, T. R. C., & Wessellems, J. L. (2018). The school manager and the use of knowledge management practices for structuring organizational processes. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 17(10), 43-54. doi:10.26803/ijlter.17.10.3

Perú, Ministerio de Educación. (2018) Porcentaje de DRE y UGEL según los mayores problemas que afectan el cumplimiento de sus logros institucionales 2018. En: Escala Estadísticas de la Calidad Educativa. http://escale.minedu.gob.pe/ueetendenciasotros?p_auth=I79HMOJQ&p_p_id=IndicadoresActualPortlet_WAR_indicadores2014portlet_INSTANCE_vnW8&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=3&_IndicadoresActualPortlet_WAR_indicadores2014portlet_INSTANCE_vnW8_idCuadro=657#descargar

Porter, M. & Kramer, M. (2011) Creating Shared Value: Redefining Capitalism and the Role of the Corporation in Society. *Harvard Business Review*. 89, nos. 1-2.

Rivera, J. (2010). *Herramientas de gestión educativa*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Robbins, S., Judge T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México, D.F.: Pearson Educación.

Romero, D. (2013). Conceptualización del comportamiento de la organización. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 6 (2), 17-25. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905150.pdf>

Roselia, M. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *Negotium*, 11(33), 99-111. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1912199454?accountid=37408>

Sabino, C. (2000). *Cómo hacer una tesis y elaborar todo tipo de escritos*. Santafé de Bogotá: Panamericana.

- Saenz, O., & Debon, S. (2000). El acceso a la dirección escolar en España. *Bordon*, 52(1), 107-122.
- Sari, E., Koul, R., Rochanah, S., Arum, W. S. A., & Muda, I. (2019). How Could Management of School Environment Improve Organizational Citizenship Behaviors for the Environment? (Case Study at Schools for Specifics Purposes). *Journal of Social Studies Education Research*, 10(2), 46–73. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1220712&lang=es&site=ehost-live>
- Schmal, S., & Ruiz-Tagle, A. (2009). Un modelo para la gestión de una escuela universitaria orientada a la formación basada en competencias. *Cuadernos De Administración*, 22, 39, 287-305.
- Stromquist, N. (2018). La situación del personal y la profesión docente en el mundo. La Internacional de la Educación. www.ei-ie.org.
- Tagle, P. (2017). *La gestión administrativa y su relación con la eficacia de la dirección en la institución educativa San Antonio de Padua provincia San Antonio de Putina, Puno-2017*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5799>
- Tindowen, D. J. (2019). Influence of empowerment on teachers' organizational behaviors. *European Journal of Educational Research*, 8(2), 617-631. doi:10.12973/eujer.8.2.617. Recuperado de Scopus.
- Thomsen, M., Karsten, S., & Oort, F. J. (2016). Distance in schools: The influence of psychological and structural distance from management on teachers' trust in management, organisational commitment, and organisational citizenship behaviour. *School Effectiveness and School Improvement*, 27(4), 594-612. doi:10.1080/09243453.2016.1158193. Recuperado de Scopus.
- Toytok, E. H., & Kapusuzoglu, S. (2016). Influence of school managers' ethical leadership behaviors on organizational culture: Teachers' perceptions. [Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgüt kültürü üzerine etkisi] *Eğitim*

Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research, 2016(66), 373-388.
doi:10.14689/ejer.2016.66.21 Recuperado de Scopus.

UNESCO, Equipo del Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo. (2017) *Rendir cuentas en el ámbito de la educación: cumplir nuestros compromisos; Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2017/8*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261016>

Urrutia, C. (2016). *Exploring the perceived effectiveness of the school administration: Studying the enhancement of organizational practices*. (Dissertation for the Degree of Doctor of Education). Northcentral University. Available from ProQuest Central. (1774429044). Retrieved from
<https://search.proquest.com/docview/1774429044?accountid=37408>

Willis, V. (2015). *School Structure, Leadership, And Organizational Citizenship Behavior*. Dissertation for the degree of Doctor of Education. University Of Oklahoma.
<https://shareok.org/handle/11244/14598>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables																																													
<p>Problema general ¿La gestión directiva influye positivamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2017?</p> <p>Problema específico 1 ¿La gestión directiva influye positivamente en el comportamiento organizacional a nivel individual de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2017?</p> <p>Problema específico 2 ¿La gestión directiva influye positivamente en el comportamiento organizacional a nivel grupal de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2017?</p> <p>Problema específico 3 ¿La gestión directiva influye positivamente en el comportamiento organizacional a nivel sistema de organización de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar como la gestión directiva influye positivamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2017</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar como la gestión directiva influye positivamente en el comportamiento organizacional a nivel individual de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2017.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar como la gestión directiva influye positivamente en el comportamiento organizacional a nivel grupal de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2017.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar como la gestión influye positivamente en el comportamiento organizacional a nivel sistema de organización de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2017.</p>	<p>Hipótesis general La gestión directiva influye positivamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2017</p> <p>Hipótesis específica 1 La gestión directiva influye positivamente en el comportamiento organizacional a nivel individual de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2017.</p> <p>Hipótesis específica 2 La gestión directiva influye positivamente en el comportamiento organizacional a nivel grupal de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2017.</p> <p>Hipótesis específica 3 La gestión directiva influye positivamente en el comportamiento organizacional a nivel sistema de organización de los trabajadores de las instituciones educativas de UGEL 02 2017.</p>	<p>Tabla 1 <i>Dimensiones e indicadores de la variable gestión directiva</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Planificación educativa</td> <td>Política educativa interna Diagnóstico educativo Aprobación del Proyecto Educativo Institucional</td> <td>Del 1 al 6</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Organización institucional</td> <td>Funcionalidad del Reglamento interno Organización del equipo de trabajo Clima institucional</td> <td>Del 7 al 12</td> <td>(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca</td> <td>Sobresaliente [88;120] Satisfactoria [56;87] No satisfactoria [24;55]</td> </tr> <tr> <td>Dirección de la gestión institucional</td> <td>Coordinación dinámica Motivación al personal Formas de Comunicación</td> <td>Del 13 al 18</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Control de la gestión institucional</td> <td>Evaluación de resultados Socialización de los resultados</td> <td>Del 19 al 24</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Tabla 2 <i>Dimensiones e Indicadores de la Variable comportamiento organizacional</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A Nivel individual</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Propósito Estructura </td> <td>1,2,3,4,5, 6,9,8,9,10</td> <td>(5) Siempre (4) Casi siempre</td> <td>Adecuado (90-120) Poco adecuado (60-89)</td> </tr> <tr> <td>A Nivel grupal</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Relaciones Recompensa </td> <td>11,12,13,14,15, 16,17,18,19,2,0</td> <td>(3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca</td> <td>No adecuado (30-59)</td> </tr> <tr> <td>A Nivel sistema de organización</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Mecanismos útiles Actitud hacia el cambio </td> <td>21,22,23,24,25 26,27,28,29,30</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Planificación educativa	Política educativa interna Diagnóstico educativo Aprobación del Proyecto Educativo Institucional	Del 1 al 6			Organización institucional	Funcionalidad del Reglamento interno Organización del equipo de trabajo Clima institucional	Del 7 al 12	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Sobresaliente [88;120] Satisfactoria [56;87] No satisfactoria [24;55]	Dirección de la gestión institucional	Coordinación dinámica Motivación al personal Formas de Comunicación	Del 13 al 18			Control de la gestión institucional	Evaluación de resultados Socialización de los resultados	Del 19 al 24			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	A Nivel individual	<ul style="list-style-type: none"> Propósito Estructura 	1,2,3,4,5, 6,9,8,9,10	(5) Siempre (4) Casi siempre	Adecuado (90-120) Poco adecuado (60-89)	A Nivel grupal	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones Recompensa 	11,12,13,14,15, 16,17,18,19,2,0	(3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	No adecuado (30-59)	A Nivel sistema de organización	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos útiles Actitud hacia el cambio 	21,22,23,24,25 26,27,28,29,30		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																																												
Planificación educativa	Política educativa interna Diagnóstico educativo Aprobación del Proyecto Educativo Institucional	Del 1 al 6																																														
Organización institucional	Funcionalidad del Reglamento interno Organización del equipo de trabajo Clima institucional	Del 7 al 12	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Sobresaliente [88;120] Satisfactoria [56;87] No satisfactoria [24;55]																																												
Dirección de la gestión institucional	Coordinación dinámica Motivación al personal Formas de Comunicación	Del 13 al 18																																														
Control de la gestión institucional	Evaluación de resultados Socialización de los resultados	Del 19 al 24																																														
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																																												
A Nivel individual	<ul style="list-style-type: none"> Propósito Estructura 	1,2,3,4,5, 6,9,8,9,10	(5) Siempre (4) Casi siempre	Adecuado (90-120) Poco adecuado (60-89)																																												
A Nivel grupal	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones Recompensa 	11,12,13,14,15, 16,17,18,19,2,0	(3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	No adecuado (30-59)																																												
A Nivel sistema de organización	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos útiles Actitud hacia el cambio 	21,22,23,24,25 26,27,28,29,30																																														

Anexo 2: Instrumento 1. Cuestionario sobre gestión directiva

Se pide al personal docente responder con la mayor seriedad y veracidad al cuestionario para que el resultado sea válido. Marcar una X sobre el número correspondiente.

¡Muchas gracias!

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

N°	Planificación educativa	5	4	3	2	1
1	¿Participan los docentes en la elaboración de normas de orientación educativa al inicio del año escolar?					
2	¿Se previene el presupuesto anual de la institución de manera consensuada con el CONEI?					
3	¿Reciben capacitación de la dirección para la elaboración del diagnóstico educativo?					
4	¿Se socializa los resultados del diagnóstico en la comunidad educativa?					
5	¿El contenido del PEI antes de ser aprobado discuten los representantes de la comunidad educativa?					
6	¿El contenido del PEI antes de ser aprobado, se discute con los representantes de la comunidad educativa?					
Organización institucional						
7	¿Considera que el Reglamento Interno vigente, permite el buen funcionamiento de la institución?					
8	¿El director delega sus funciones y responsabilidades al personal subalterno?					
9	¿El Director toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo?					
10	¿El director solicita opiniones al personal para organizar los equipos de trabajo?					
11	¿Las relaciones interpersonales que practican posibilitará el logro de un clima laboral de armonía interna institucional?					

12	¿Con frecuencia el trato del director es amigable con todos los miembros de la comunidad educativa?					
Dirección de la gestión institucional						
13	¿Se diría que existe coordinación fluida entre las diversas instancias que conforman la institución?					
14	¿La coordinación del director con los docentes es de manera permanente?					
15	¿La forma de motivación del director anima al personal a participar de manera voluntaria?					
16	¿La motivación del director genera la interacción de los miembros de la comunidad educativa?					
17	¿Los medios de comunicación establecida por la dirección son funcionales la integrar a los actores educativos?					
18	¿El director difunde de manera permanente los actos de su gestión en la comunidad educativa?					
Control de los resultados de gestión institucional						
19	¿Los docentes participan en la evaluación procesal de la gestión educativa?					
20	¿Los resultados de la evaluación son analizados previamente por los miembros del CONEI?					
21	¿El Director informa los resultados de su gestión en forma oportuna a la comunidad educativa?					
22	¿El director les convoca para analizar los resultados de la evaluación del plan anual?					
23	¿Cuándo los resultados de la gestión le son desfavorables el Director solicita sus opiniones para implementar las acciones correctivas?					
24	¿El director les solicita sus requerimientos para prever medios y recursos para el mejoramiento de la gestión institucional?					

Anexo 3: Instrumento 2. Cuestionario de diagnóstico organizacional

INSTRUCCIONES.- No ponga su nombre en ninguna parte de este cuestionario. Por favor responda todas las 30 preguntas. Sea abierto y franco, para cada una de las 30 frases, ponga un círculo alrededor de únicamente un (1) número para indicar lo que usted crea.

		5	4	3	2	1
1.	Las metas de esta organización están claramente enumeradas.					
2.	La división del trabajo de esta organización es flexible					
3.	La relación con mi supervisor es armoniosa					
4.	Mi puesto me ofrece la oportunidad de crecer como persona					
5.	Mi supervisor de inmediato tiene ideas que no son útiles para mi grupo.					
6.	Esta organización no pone resistencia al cambio.					
7.	Estoy personalmente de acuerdo con las metas esperadas de mi unidad de trabajo					
8.	La división del trabajo de esta organización es propicia a que se alcancen sus metas.					
9.	Siempre puedo hablar con alguien del trabajo, si tengo un problema relacionado con el trabajo.					
10.	La escala relacional y las prestaciones de esta organización tratan equivalentemente a todos los empleados.					
11.	Tengo la información que necesito para hacer un buen trabajo.					
12.	Esta organización no introduce suficientes políticas y procedimientos nuevos.					
13.	Comprendo el propósito de esta organización.					
14.	La manera en que se olviden las tareas de trabajo es lógica.					
15.	Mis relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo son amistosas lo mismo que profesionales.					
16.	Existe la oportunidad de ascender en esta organización.					
17.	Esta organización tiene mecanismos adecuados para aglutinarse.					

18.	Esta organización favorece el cambio.					
19.	Las prioridades de esta organización son comprendidas por sus empleados.					
20.	La estructura de mi unidad de trabajo está bien diseñado.					
21.	He establecido las relaciones que necesito para desempeñar apropiadamente mi trabajo.					
22.	El sueldo que recibo es compensado con la labor que desempeño.					
23.	Otras unidades de trabajo son útiles para mi unidad de trabajo siempre que se solicite asistencia.					
24.	Ocasionalmente no me gusta cambiar cosas de mi trabajo.					
25.	Deseo menos aportes para dividir las metas de mi unidad de trabajo.					
26.	La división del trabajo de esta organización ayuda a sus esfuerzos para llegar a sus metas.					
27.	No hay ninguna evidencia de conflicto no resuelto en esta organización.					
28.	Todas las tareas que se han de lograr se asocian con incentivos.					
29.	Los esfuerzos de planificación y control de esta organización son útiles para su crecimiento y desarrollo.					
30.	Esta organización tiene la habilidad de cambiar.					

Anexo 5: Certificado de validez de los instrumentos

DIMENSIÓN 4 Control de los resultados de gestión institucional		SI	No	SI	No	SI	No
19	¿Los docentes participan en la evaluación procesal de la gestión educativa?	✓		✓		✓	
20	¿Los resultados de la evaluación previamente analizan los miembros del CONEI?	✓		✓		✓	
21	¿El Director informa los resultados de su gestión en forma oportuna a la comunidad educativa?	✓		✓		✓	
22	¿El director les convoca para analizar los resultados de la evaluación del plan anual?	✓		✓		✓	
23	¿Cuándo los resultados de la gestión le son desfavorables el Director solicita sus opiniones para implementar las acciones correctivas?	✓		✓		✓	
24	¿El director les solicita sus requerimientos para prevé medios y recursos para el mejoramiento de la gestión institucional?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): Núñez Jir Jui Albad
 DNI: 08012101

Especialidad del validador: Psicología

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

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

...10...de...08...del 2017



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LABOR DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Planificación educativa ¿Participan los docentes en la elaboración de normas de orientación educativa al inicio del año escolar?	✓		✓		✓		
2	¿Se previene el presupuesto anual de la institución de manera consensuada con el CONEJ?	✓		✓		✓		
3	¿Reciben capacitación de la dirección para la elaboración del diagnóstico educativo?	✓		✓		✓		
4	¿Se socializa los resultados del diagnóstico en la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
5	¿El contenido del PEI antes de ser aprobado discuten los representantes de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
6	¿El PEI se aprueba de manera consensuada entre los miembros del CONEJ?	✓		✓		✓		
7	DIMENSIÓN 2 Organización Institucional ¿Considera que el Reglamento Interno vigente, permite el buen funcionamiento de la institución?	✓		✓		✓		
8	¿El director delega sus funciones y responsabilidades al personal subalterno?	✓		✓		✓		
9	¿El Director toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿El director solicita opiniones al personal para organizar los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Las relaciones interpersonales que practican posibilitará el logro de un clima laboral de armonía interna institucional?	✓		✓		✓		
12	¿Con frecuencia el trato del director es amigable con todos los miembros de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
13	DIMENSIÓN 3 Dirección de la gestión institucional ¿Se diría que existe coordinación fluida entre las diversas instancias que conforman la institución?	✓		✓		✓		
14	¿La coordinación del director con los docentes es de manera permanente?	✓		✓		✓		
15	¿La forma de motivación del director anima al personal a participar de manera voluntaria?	✓		✓		✓		
16	¿La motivación del director genera la interacción de los miembros de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
17	¿Los medios de comunicación establecida por la dirección son funcionales la integrar a los actores educativos?	✓		✓		✓		
18	¿El director difunde de manera permanente los actos de su gestión en la comunidad educativa?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4 Control de los resultados de gestión institucional		SI	No	SI	No	SI	No
19	¿Los docentes participan en la evaluación procesal de la gestión educativa?	✓		✓		✓	
20	¿Los resultados de la evaluación previamente analizan los miembros del CONEI?	✓		✓		✓	
21	¿El Director informa los resultados de su gestión en forma oportuna a la comunidad educativa?	✓		✓		✓	
22	¿El director les convoca para analizar los resultados de la evaluación del plan anual?	✓		✓		✓	
23	¿Cuándo los resultados de la gestión le son desfavorables el Director solicita sus opiniones para implementar las acciones correctivas?	✓		✓		✓	
24	¿El director les solicita sus requerimientos para prevé medios y recursos para el mejoramiento de la gestión institucional?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr Mg: Angelina Marín González
 DNI: 8645413

Especialidad del Dr. Administración de la Educación

10 de 08 del 2017


 Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LABOR DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1 Planificación educativa ¿Participan los docentes en la elaboración de normas de orientación educativa al inicio del año escolar?	✓		✓		✓		
2	¿Se previene el presupuesto anual de la institución de manera consensuada con el CONEI?	✓		✓		✓		
3	¿Reciben capacitación de la dirección para la elaboración del diagnóstico educativo?	✓		✓		✓		
4	¿Se socializa los resultados del diagnóstico en la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
5	¿El contenido del PEI antes de ser aprobado discuten los representantes de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
6	¿El PEI se aprueba de manera consensuada entre los miembros del CONEI?	✓		✓		✓		
7	DIMENSIÓN 2 Organización institucional ¿Considera que el Reglamento Interno vigente, permite el buen funcionamiento de la institución?	SI	No	SI	No	SI	No	
8	¿El director delega sus funciones y responsabilidades al personal subalterno?	✓		✓		✓		
9	¿El Director toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿El director solicita opiniones al personal para organizar los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Las relaciones interpersonales que practican posibilitará el logro de un clima laboral de armonía interna institucional?	✓		✓		✓		
12	¿Con frecuencia el trato del director es amigable con todos los miembros de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
13	DIMENSIÓN 3 Dirección de la gestión institucional ¿Se diría que existe coordinación fluida entre las diversas instancias que conforman la institución?	SI	No	SI	No	SI	No	
14	¿La coordinación del director con los docentes es de manera permanente?	✓		✓		✓		
15	¿La forma de motivación del director anima al personal a participar de manera voluntaria?	✓		✓		✓		
16	¿La motivación del director genera la interacción de los miembros de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
17	¿Los medios de comunicación establecida por la dirección son funcionales la integrar a los actores educativos?	✓		✓		✓		
18	¿El director difunde de manera permanente los actos de su gestión en la comunidad educativa?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 4 Control de los resultados de gestión institucional		SI	No	SI	No	SI	No
19	¿Los docentes participan en la evaluación procesal de la gestión educativa?		✓		✓		✓	
20	¿Los resultados de la evaluación previamente analizan los miembros del CONEI?		✓		✓		✓	
21	¿El Director informa los resultados de su gestión en forma oportuna a la comunidad educativa?		✓		✓		✓	
22	¿El director les convoca para analizar los resultados de la evaluación del plan anual?		✓		✓		✓	
23	¿Cuándo los resultados de la gestión le son desfavorables el Director solicita sus opiniones para implementar las acciones correctivas?		✓		✓		✓	
24	¿El director les solicita sus requerimientos para prevé medios y recursos para el mejoramiento de la gestión institucional?		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [V] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ALIAS ZAPATA NOEI
 DNI: 06167287

Especialidad del Especialista en Docencia Universitaria e Investigación validador: 10 de 08 del 2017

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

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

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LABOR DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1 Planificación educativa ¿Participan los docentes en la elaboración de normas de orientación educativa al inicio del año escolar? ¿Se previene el presupuesto anual de la institución de manera consensuada con el CONEI?	✓		✓		✓		
2	¿Reciben capacitación de la dirección para la elaboración del diagnóstico educativo?	✓		✓		✓		
3	¿Se socializa los resultados del diagnóstico en la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
4	¿El contenido del PEI antes de ser aprobado discuten los representantes de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
5	¿El PEI se aprueba de manera consensuada entre los miembros del CONEI?	✓		✓		✓		
6	DIMENSIÓN 2 Organización institucional ¿Considera que el Reglamento Interno vigente, permite el buen funcionamiento de la institución?	✓		✓		✓		
7	¿El director delega sus funciones y responsabilidades al personal subalterno?	✓		✓		✓		
8	¿El Director toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿El director solicita opiniones al personal para organizar los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Las relaciones interpersonales que practican posibilitara el logro de un clima laboral de armonía interna institucional?	✓		✓		✓		
11	¿Con frecuencia el trato del director es amigable con todos los miembros de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
12	DIMENSIÓN 3 Dirección de la gestión institucional ¿Se diría que existe coordinación fluida entre las diversas instancias que conforman la institución?	✓		✓		✓		
13	¿La coordinación del director con los docentes es de manera permanente?	✓		✓		✓		
14	¿La forma de motivación del director anima al personal a participar de manera voluntaria?	✓		✓		✓		
15	¿La motivación del director genera la interacción de los miembros de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
16	¿Los medios de comunicación establecida por la dirección son funcionales la integrar a los actores educativos?	✓		✓		✓		
17	¿El director difunde de manera permanente los actos de su gestión en la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
18		✓		✓		✓		

20	La estructura de mi unidad de trabajo está bien diseñado.							
DIMENSIÓN 3 Comportamiento A Nivel sistema de organización								
21	He establecido las relaciones que necesito para desempeñar apropiadamente mi trabajo.	✓	Si	No	✓	Si	No	✓
22	El sueldo que recibo es compensado con la labor que desempeño.	✓	Si	No	✓	Si	No	✓
23	Otras unidades de trabajo son útiles para mi unidad de trabajo siempre que se solicite asistencia.	✓	Si	No	✓	Si	No	✓
24	Ocasionalmente no me gusta cambiar cosas de mi trabajo.	✓	Si	No	✓	Si	No	✓
25	Deseo menos aportes para dividir las metas de mi unidad de trabajo.	✓	Si	No	✓	Si	No	✓
26	La división del trabajo de esta organización ayuda a sus esfuerzos para llegar a sus metas.	✓	Si	No	✓	Si	No	✓
27	No hay ninguna evidencia de conflicto no resuelto en esta organización.	✓	Si	No	✓	Si	No	✓
28	Todas las tareas que se han de lograr se asocian con incentivos.	✓	Si	No	✓	Si	No	✓
29	Los esfuerzos de planificación y control de esta organización son útiles para su crecimiento y desarrollo.	✓	Si	No	✓	Si	No	✓
30	Esta organización tiene la habilidad de cambiar.	✓	Si	No	✓	Si	No	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente

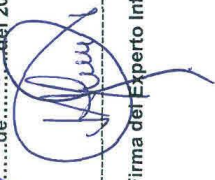
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [1] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Núñez Liz. Jus. Augusta

DNI: 80200000

Especialidad del validador: Magister en Ciencias de la Educación

10 de agosto del 2017



Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Comportamiento a nivel individual Las metas de esta organización están claramente enumeradas.	✓		✓		✓		
2	La división del trabajo de esta organización es flexible	✓		✓		✓		
3	La relación con mi supervisor es armoniosa	✓		✓		✓		
4	Mi puesto me ofrece la oportunidad de crecer como persona	✓		✓		✓		
5	Mi supervisor de inmediato tiene ideas que no son útiles para mi grupo.	✓		✓		✓		
6	Esta organización no pone resistencia al cambio.	✓		✓		✓		
7	Estoy personalmente de acuerdo con las metas esperadas de mi unidad de trabajo	✓		✓		✓		
8	La división del trabajo de esta organización es propicia a que se alcancen sus metas.	✓		✓		✓		
9	Siempre puedo hablar con alguien del trabajo, si tengo un problema relacionado con el trabajo.	✓		✓		✓		
10	La escala relacional y las prestaciones de esta organización tratan equivalentemente a todos los empleados.	✓		✓		✓		
11	DIMENSIÓN 2 Comportamiento a nivel grupal Tengo la información que necesito para hacer un buen trabajo.	✓		✓		✓		
12	Esta organización no introduce suficientes políticas y procedimientos nuevos.	✓		✓		✓		
13	Comprendo el propósito de esta organización.	✓		✓		✓		
14	La manera en que se olviden las tareas de trabajo es lógica.	✓		✓		✓		
15	Mis relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo son amistosas lo mismo que profesionales.	✓		✓		✓		
16	Existe la oportunidad de ascender en esta organización.	✓		✓		✓		
17	Esta organización tiene mecanismos adecuados para aglutinarse.	✓		✓		✓		
18	Esta organización favorece el cambio.	✓		✓		✓		
19	Las prioridades de esta organización son comprendidas por sus empleados.	✓		✓		✓		

20	La estructura de mi unidad de trabajo está bien diseñado.								
	DIMENSIÓN 3. Comportamiento A Nivel sistema de organización								
21	He establecido las relaciones que necesito para desempeñar apropiadamente mi trabajo.	✓							
22	El sueldo que recibo es compensado con la labor que desempeño.	✓							
23	Otras unidades de trabajo son útiles para mi unidad de trabajo siempre que se solicite asistencia.	✓							
24	Ocasionalmente no me gusta cambiar cosas de mi trabajo.	✓							
25	Deseo menos aportes para dividir las metas de mi unidad de trabajo.	✓							
26	La división del trabajo de esta organización ayuda a sus esfuerzos para llegar a sus metas.	✓							
27	No hay ninguna evidencia de conflicto no resuelto en esta organización.	✓							
28	Todas las tareas que se han de lograr se asocian con incentivos.	✓							
29	Los esfuerzos de planificación y control de esta organización son útiles para su crecimiento y desarrollo.	✓							
30	Esta organización tiene la habilidad de cambiar.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): Angelina Narváez González

DNI: 8.645.113

Especialidad del validador: Para Administración de la Educación

10 de 08 del 2017

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Comportamiento a nivel individual Las metas de esta organización están claramente enumeradas.	✓		✓		✓		
2	La división del trabajo de esta organización es flexible	✓		✓		✓		
3	La relación con mi supervisor es armoniosa	✓		✓		✓		
4	Mi puesto me ofrece la oportunidad de crecer como persona	✓		✓		✓		
5	Mi supervisor de inmediato tiene ideas que no son útiles para mi grupo.	✓		✓		✓		
6	Esta organización no pone resistencia al cambio.	✓		✓		✓		
7	Estoy personalmente de acuerdo con las metas esperadas de mi unidad de trabajo	✓		✓		✓		
8	La división del trabajo de esta organización es propicia a que se alcancen sus metas.	✓		✓		✓		
9	Siempre puedo hablar con alguien del trabajo, si tengo un problema relacionado con el trabajo.	✓		✓		✓		
10	La escala relacional y las prestaciones de esta organización tratan equivalentemente a todos los empleados.	✓		✓		✓		
11	DIMENSIÓN 2 Comportamiento a nivel grupal Tengo la información que necesito para hacer un buen trabajo.	✓		✓		✓		
12	Esta organización no introduce suficientes políticas y procedimientos nuevos.	✓		✓		✓		
13	Comprendo el propósito de esta organización.	✓		✓		✓		
14	La manera en que se olviden las tareas de trabajo es lógica.	✓		✓		✓		
15	Mis relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo son amistosas lo mismo que profesionales.	✓		✓		✓		
16	Existe la oportunidad de ascender en esta organización.	✓		✓		✓		
17	Esta organización tiene mecanismos adecuados para aglutinarse.	✓		✓		✓		
18	Esta organización favorece el cambio.	✓		✓		✓		
19	Las prioridades de esta organización son comprendidas por sus empleados.	✓		✓		✓		

20	La estructura de mi unidad de trabajo está bien diseñado.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 3 Comportamiento. A Nivel sistema de organización									
21	He establecido las relaciones que necesito para desempeñar apropiadamente mi trabajo.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	El sueldo que recibo es compensado con la labor que desempeño.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	Otras unidades de trabajo son útiles para mi unidad de trabajo siempre que se solicite asistencia.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	Ocasionalmente no me gusta cambiar cosas de mi trabajo.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	Deseo menos aportes para dividir las metas de mi unidad de trabajo.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	La división del trabajo de esta organización ayuda a sus esfuerzos para llegar a sus metas.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	No hay ninguna evidencia de conflicto no resuelto en esta organización.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	Todas las tareas que se han de lograr se asocian con incentivos.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	Los esfuerzos de planificación y control de esta organización son útiles para su crecimiento y desarrollo.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	Esta organización tiene la habilidad de cambiar.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si muy suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **D. Mg. ALCAN ZAPATA NORC.**
 DNI: **0.610.722.2**

Especialidad del validador: Especialista en Docencia Universitaria e Investigación

10 de 08 del 2017



Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Comportamiento a nivel individual Las metas de esta organización están claramente enumeradas.	✓		✓		✓		
2	La división del trabajo de esta organización es flexible	✓		✓		✓		
3	La relación con mi supervisor es armoniosa	✓		✓		✓		
4	Mi puesto me ofrece la oportunidad de crecer como persona	✓		✓		✓		
5	Mi supervisor de inmediato tiene ideas que no son útiles para mi grupo.	✓		✓		✓		
6	Esta organización no pone resistencia al cambio.	✓		✓		✓		
7	Estoy personalmente de acuerdo con las metas esperadas de mi unidad de trabajo	✓		✓		✓		
8	La división del trabajo de esta organización es propicia a que se alcancen sus metas.	✓		✓		✓		
9	Siempre puedo hablar con alguien del trabajo, si tengo un problema relacionado con el trabajo.	✓		✓		✓		
10	La escala relacional y las prestaciones de esta organización tratan equivalentemente a todos los empleados.	✓		✓		✓		
11	DIMENSIÓN 2 Comportamiento a nivel grupal Tengo la información que necesito para hacer un buen trabajo.	✓		✓		✓		
12	Esta organización no introduce suficientes políticas y procedimientos nuevos.	✓		✓		✓		
13	Comprendo el propósito de esta organización.	✓		✓		✓		
14	La manera en que se olviden las tareas de trabajo es lógica.	✓		✓		✓		
15	Mis relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo son amistosas lo mismo que profesionales.	✓		✓		✓		
16	Existe la oportunidad de ascender en esta organización.	✓		✓		✓		
17	Esta organización tiene mecanismos adecuados para aglutinarse.	✓		✓		✓		
18	Esta organización favorece el cambio.	✓		✓		✓		
19	Las prioridades de esta organización son comprendidas por sus empleados.	✓		✓		✓		

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, Carlos Sixto Vega Vilca, Asesor de Tesis de la Escuela de Posgrado en el Taller de Tesis del Doctorado en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, Lima Norte, verifico que la Tesis Titulada: "GESTIÓN DIRECTIVA Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA UGEL 02, 2018", del estudiante CUYA CHAMILCO, PAOLO VÍCTOR; tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 15 de enero del 2020

Dr. CARLOS SIXTO VEGA VILCA
Asesor de Investigación
Escuela de Posgrado
UCV

REPORTE TURNITIN



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN
Gestión directiva y su influencia en el comportamiento organizacional en la I.GEL.02.
2018
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Educación
AUTOR:
Mg. Paolo Víctor Cuya Chamlicu (ORCID: 0000-0003-4545-3540)
ASESOR:
Dr. Carlos Vega Vilca (ORCID: 0000-0002-2755-8819)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad
LIMA - PERÚ
2019

- Feedback Studio icon
- Checkmark icon
- Clipboard icon
- Grid icon
- 22 (Total matches)
- Filter icon
- Close icon
- Download icon
- Info icon

Resumen de coincidencias		
22 %		
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 % >
3	desarrolloempresarial... Fuente de Internet	1 % >
4	www.revistanegotium... Fuente de Internet	1 % >
5	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 % >
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
7	estadistica1.isos.mine... Fuente de Internet	<1 % >
8	unesdoc.unesco.org Fuente de Internet	<1 % >
9	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 % >

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CUYA CHAMILCO, Paolo Victor
D.N.I. : 40075263
Domicilio : Condominio Torres del Campo F32-1707 Comas
Teléfono : Fijo : 7727178 Móvil: 987763231
E-mail : Paolo.cuya@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Doctor en Administración de la Educación
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CUYA CHAMILCO, Paolo Victor

Título de la tesis:

Gestión directiva y su influencia en el mejoramiento
organizacional en la UCVL 02, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 18-05-2020

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Paolo Victor CUYA CHAMICO

INFORME TITULADO:

Gestión Directiva y su influencia en el
comportamiento organizacional en la UCV, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Doctor en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 21 de Febrero 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



Obl...
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN