



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en la I.E.P.
Technology Schools de Zapallal periodo 2021

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

AUTOR:

Quispe Vilcatoma, Rene Hilmer (ORCID: [0000-0002-8750-2147](https://orcid.org/0000-0002-8750-2147))

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: [0000-0002-2366-6724](https://orcid.org/0000-0002-2366-6724))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por darme la dicha de llegar a este momento tan especial en mi vida, por haberme dado fuerzas para superar obstáculos y dificultades.

A mis padres Pablo y Alejandrina por ser las personas que me han acompañado durante todo mi trayecto estudiantil, gracias a sus consejos y apoyo incondicional.

Finalmente, a mis hijos Nicole y Anghelo que son el motor y motivo para seguir esforzándome en la vida y así cumplir mis objetivos.

Agradecimiento

Al Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra, quien con sus conocimientos y apoyo me guió a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscaba.

A la Universidad César Vallejo por formar parte de este proceso en mi carrera profesional y no dejar de lado también a la I.E.P. Technology Schools de Zapallal por brindarme los medios necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación.

Por último, quiero agradecer a todos mis compañeros y a mi familia, por apoyarme aun cuando mis ánimos decaían. En especial, quiero hacer mención a mis padres e hijos, que siempre estuvieron ahí para brindarme su apoyo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de la investigación	15
3.2. Operacionalización de las variables	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1.	Juicio de expertos	18
Tabla 2.	Niveles del liderazgo educativo en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal	20
Tabla 3.	Niveles de las dimensiones del liderazgo educativo en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal	21
Tabla 4.	Niveles del comportamiento organizacional en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal	22
Tabla 5.	Niveles de las dimensiones del comportamiento organizacional en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal	23
Tabla 6.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis general	24
Tabla 7.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis específica 1	25
Tabla 8.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis específica 2	25
Tabla 9.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis específica 3	26
Tabla 10.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis específica 4	27

Índice de figuras

Figura 1. Niveles del liderazgo educativo en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal	20
Figura 2. Niveles de las dimensiones del liderazgo educativo en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal	21
Figura 3. Niveles del comportamiento organizacional en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal	22
Figura 4. Niveles de las dimensiones del comportamiento organizacional en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal	23

Resumen

La presente investigación se tituló Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo educativo y el comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

La investigación presentó el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, nivel correlacional, tipo básica, su muestra estuvo conformada por 80 docentes a los que se aplicaron dos cuestionarios uno de liderazgo educativo y otro sobre comportamiento organizacional los cuales previamente pasaron la prueba de validación y confiabilidad.

Los resultados permitieron concluir que se logró determinar que entre el liderazgo educativo y el comportamiento organizacional hay relación, corroborado por el resultado obtenido del coeficiente de correlación Rho de Spearman de .979 la cual fue considerada como directa y muy fuerte. En otras palabras, en cuanto a que la sensación de los docentes sobre el liderazgo educativo sea eficiente, se considera que el comportamiento organizacional será buena.

Palabras clave: Liderazgo educativo, comportamiento organizacional, desempeño, compromiso, satisfacción

Abstract

This research was titled Educational leadership and organizational behavior at the I.E.P. Technology Schools of Zapallal period 2021, whose general objective was to determine the relationship between educational leadership and organizational behavior in the I.E.P. Technology Schools of Zapallal period 2021.

The research presented the quantitative approach, with non-experimental design, correlational level, basic type, its sample consisted of 80 teachers to whom two questionnaires were applied, one on educational leadership and the other on organizational behavior, which previously passed the validation test and reliability.

The results allowed to conclude that it was possible to determine that there is a relationship between educational leadership and organizational behavior, corroborated by the result obtained from Spearman's Rho correlation coefficient of .979, which was considered as direct and very strong. In other words, as far as the teachers' feeling about educational leadership is efficient, it is considered that the organizational behavior will be good.

Keywords: Educational leadership, organizational behavior, performance, commitment, satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el liderazgo educativo últimamente es una pieza muy importante dentro de los centros educativos, por este motivo los directores en las escuelas en Puerto Rico tienen la obligación de contar con una adecuada formación porque sienten que son los responsables de promover un clima organizacional apropiado, asimismo son responsables de promover relaciones buenas entre los miembros de la institución. Por este motivo, el performance del director es evaluado por el su rol de líder educativo con el que realiza las actividades dentro del centro educativo (Santori, 2019)

En el continente europeo, sorprendió la realidad española, debido a que el modelo seguido para la designación del director de una escuela, pasó abruptamente de una dirección escolar burocrática de gran orientación administrativa a otra elegida democráticamente por los representantes de la comunidad educativa, es decir, el control de la escuela está en las manos de los docentes de la misma junto a los miembros del consejo escolar, quienes corporativamente gestionan el centro, tomando decisiones que en otras latitudes del continente son adoptadas por los propios directores (Oria, 2009 citado en Narváez, 2020). Lo señalado nos lleva a inferir que las serias deficiencias del modelo español, se debe a la marcada injerencia ejercida por los docentes de base, además de la no participación del director en el proceso de aprendizaje, respecto al promedio del resto de miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2014), lo cual quedó evidenciado en las bajas puntuaciones de directores españoles, en diferentes evaluaciones sobre sus gestiones.

A nivel nacional los resultados estadísticos del MINEDU en el año 2018, con referencia a la evaluación anual del desempeño de los docentes en los centros educativos estatales, se aprecia que el 31% de los directores que corresponden a secundaria tuvieron nota desaprobatoria, en vista que no cumplieron con los objetivos establecidos en la norma técnica que evalúa el desempeño de los directores (Ministerio de Educación, 2018). La gestión educativa, por parte del director de escuela no dista mucho del caso español, pues se encarga de replicar o ejecutar el cumplimiento de la norma, es decir

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

Frente a las imposiciones de una educación especializada por la formación de estudiantes competitivos, creativos y reflexivos, en donde las instituciones juegan un papel de vital importancia en la educación y formación de los estudiantes, se hace la mejor posibilidad de orientar y capacitar para el reforzamiento constante los atributos de sus docentes por medio de políticas y planes que incorporen todo un sistema organizado, en donde se consideran las destrezas de los colaboradores para una enseñanza eficiente. Para ello los constructos importantes son el comportamiento organizacional y el talento humano de las instituciones educativas. El propósito de los directores de las instituciones es poder hacer más eficientes en la descripción, tener comprensión, y control a las conductas humanas; en donde es un elemento fundamental para la integración y la consideración de los colaboradores de las instituciones. Cuando un trabajador está satisfecho en su ámbito laboral, va a realizar su trabajo mucho mejor, por ello debemos tener colaboradores que se sientan a gusto con su desempeño que realizado. El Comportamiento Organizacional, es una aplicación al conocimiento que se obtiene sobre la persona y agrupaciones de personas, asimismo el impacto de la organización sobre el comportamiento, para una toma de decisiones relacionada al comportamiento humano en donde se eficacia más organizaciones (Sánchez, 2020).

La I.E.P. Technology Schools de Zapallal no es ajena a la ausencia de un liderazgo educativo por ello es indispensable incluir una estructura que facilite la implementación del liderazgo, en vista que la institución actualmente convive en

un ambiente que no permite el adecuado desempeño de los miembros de la institución educativa. En la actualidad las instituciones educativas resaltan la importancia de las investigaciones en temas de liderazgo y comportamiento organizacional, en donde resalta la importancia de estos en el desarrollo de las instituciones y como afectan en el desempeño de los docentes; pero no se ha ubicada una investigación donde se establezca la relación entre ambas y su importancia en la optimización del desempeño de los docentes y que permitan a la institución ser competitiva en un sector donde hay una enorme cantidad de instituciones competidoras.

A continuación se formula el problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y el comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021? Asimismo, se establecen los problemas específicos (Ver Anexo 1)

La investigación se justificó de modo teórico porque aporta conocimiento sobre el liderazgo educativo y el comportamiento organizacional y como pueden repercutir en la educación, en otras palabras, conocer su comportamiento dentro de las instituciones educativas y cómo influye en el desempeño de los docentes. Se justificó también de manera práctica porque la investigación permitió que sea considerada como antecedente para otras investigaciones que traten a las variables en otros ambientes laborales en cuanto que la variable comportamiento organizacional es única en los diferentes sectores no solo el educativo. Finalmente, se justificó de manera metodológica porque se implementaron dos instrumentos debidamente validados y confiables que permitieron recabar la información sobre la sensación de los docentes en cuanto al liderazgo educativo y comportamiento organizacional, estos instrumentos también serán un aporte para otras investigaciones.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre el liderazgo educativo y el comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021. Del mismo modo se plantearon los siguientes objetivos específicos (Ver Anexo 1)

Se formuló la hipótesis general: El liderazgo educativo se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021. Igualmente se formularon las hipótesis específicas (Ver Anexo 1)

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al liderazgo educativo en el contexto internacional, se tomó la investigación de Kochen (2020) en donde se investigó la importancia del liderazgo educativo frente a esta pandemia; fue una investigación no experimental, cuantitativa, descriptiva y se aplicó el instrumento a 360 estudiantes, finalmente concluyó que el líder educativo debe realizar el proceso de planificación porque este proceso es un acto técnico que involucra tener una agrupación de instrumentos que permitirán a la institución educativa sobrellevar la actual situación generada por la pandemia. Por otro lado Santori (2019) investigó como se vinculan las relaciones interpersonales con el liderazgo educativo; su muestra fue de 30 docentes, no experimental, correlacional, finalmente determinó los líderes educativos eficientes cuentan con niveles elevados de conocimiento, habilidades, competencias, del mismo modo presentan altos rendimientos en su desempeño diario, por lo que constituye en un individuo de estímulo para otros miembros de la institución educativa, asimismo presenta una intachable disciplina, se motiva, da orientaciones de manera clara de la finalidad o propósito que generan el funcionamiento completo de su institución, presenta seguridad y empatía con su personal. Finalmente Morales, Torres y Rendón (2018) analizaron cómo el liderazgo del directivo de una institución educativa; fue descriptiva, no experimental y la muestra fue de 45 docentes, la investigación concluyó que el liderazgo educativo afecta de manera directa en la optimización de las actividades de los docentes, asimismo de manera indirecta al momento de desarrollar las condiciones apropiadas para lograr el aprendizaje adecuado en los estudiantes, por este motivo el liderazgo tiene un papel muy importante en la optimización de los procedimientos educativos en vista que dirige, asiste y estimula la labor de los docentes.

En cuanto al comportamiento organizacional en el ámbito internacional, el estudio de Zea-Vallejo (2019) analizó el comportamiento organizacional del

director dentro de una institución educativa; fue cuantitativa, descriptiva y la muestra fue de 70 docentes; finalmente determinó que el comportamiento organizacional en la actualidad se ha convertido en un instrumento empleado por el director para conseguir los objetivos establecidos a partir de las vinculaciones sanas entre los directores, docentes, administrativos, estudiantes, padres de familia y la comunidad. Asimismo Toapànta (2020) analizo como el comportamiento organizacional influye en el manejo de conflictos laborales dentro de una institución educativa; fue cuantitativa, explicativa y la muestra fue de 30 empleados; la investigación concluyó que el nivel de comportamiento organizacional es el adecuado debido a que los docentes saben ocupar todos sus recursos para un buen comportamiento, trabajando en equipo, accediendo ante sus compañeros y buscando diversas soluciones, se pudo evidenciar que se conocen entre los docentes, dejan los problemas personal a un lado no emplean su reconocimiento o cargo para abusar de sus compañeros.

En el ámbito nacional se consideró la investigación de Narváez (2020) analizo como el liderazgo educativo se asocia con las relaciones interpersonales; fue correlacional, diseño no experimental mientras que la muestra fue de 35 docente; concluyó que el liderazgo directivo se asocia moderadamente con las relaciones interpersonales; por otro lado los elementos del liderazgo directivo como conocimiento organizacional se relaciona moderadamente con las relaciones interpersonales, mientras que la gestión de conflictos y el trabajo en equipo se relacionan altamente con las relaciones interpersonales. Asimismo Sabando (2020) analizo la relación entre el liderazgo educativo y las relaciones interpersonales; no experimental, correlacional, de corte transversal y la muestra fue de 20 docentes; finalmente determinó que entre el liderazgo educativo y las relaciones interpersonales no existe relación debido a que en la institución el clima organizacional no es el adecuado por la ausencia de líderes educativos repercutiendo en las relaciones interpersonales. Finalmente Castro (2019) investigo como el liderazgo educativo influye en el nivel académico; fue descriptivo correlacional, transversal y la muestra 57 docente; concluyó que el liderazgo educativo influye altamente en el nivel académico de los alumnos, asimismo es altamente considerable en cuanto al acompañamiento pedagógico,

la aplicación e incremento de diversos programas y actividades focalizadas, para el perfeccionamiento del liderazgo educativo en los docentes.

Sobre el comportamiento organizacional en el ámbito nacional se tomó a Alamo (2021) cuya investigación trató de establecer como el liderazgo transformacional influye en el comportamiento organizacional; fue cuantitativo, no experimental, transversal y la muestra de 49 docentes; finalmente determinó que entre el liderazgo transformacional y comportamiento organizacional se relaciona moderadamente, del mismo modo el comportamiento organizacional se relaciona con la proactividad con un nivel bajo; con la potencialidad con un nivel bajo, con la motivación con un nivel bajo y con la inspiración con un nivel bajo. En la investigación de Sagastegui (2019) estudio como el comportamiento organizacional se vincula con la satisfacción laboral, se realizó a 53 docentes, correlacional, no experimental, concluyó que el comportamiento organizacional no se vincula con la satisfacción laboral por otro lado el nivel del comportamiento organizacional de los docentes fue de ausencia de problemas al igual que a sus indicadores gratificaciones, bonificaciones, estructura, relaciones interpersonales, mecanismos útiles, liderazgo, actitud ante la transformación y propósito.

El liderazgo educativo es un instrumento esencial para mejorar el desempeño de los docentes (Acevedo, 2020). Por ello definiremos lo que significa liderazgo, este para Duarte (2020) es el procedimiento de incidir en los procesos, acciones o actividades de una persona o una agrupación de personas en los esfuerzos que llevan a cabo para conseguir un objetivo en una circunstancia establecida. Robbins y Judge (2017) sostuvieron que el liderazgo es la habilidad para incidir en un grupo de personas para que se consigan los objetivos y metas establecidas por la institución. Por otro lado, Kotter (1990) citado en Becerril. Nosnik y Laguna (2020) manifiesta que el liderazgo es el proceso o procedimiento de dirigir a una o varias personas en un determinado rumbo, a través de medio no coercitivos.

Bezede (2015) citado en Clipa & Honciuc (2020) sostuvo que es un proceso de extensión y afianzamiento del profesional al facultar al docente a realizar sus habilidades y destrezas de líder y realizar el liderazgo en su

quehacer diario, como parte de ella. Adelman y Taylor (2006) citados en Dimopoulos (2020) el liderazgo educativo es la habilidad para conducir el flujo del centro educativo y de su personal contribuyendo a la consecución de los objetivos y metas educativas, asimismo estos líderes tienen como función identificar y armonizar a los docentes para satisfacer las necesidades de los estudiantes. Nordin, Masyhum, Jaafar, Sivalingam & Syed (2020) indicaron que el liderazgo efectivo dentro de los centros educativos garantizan y aseguran el éxito del centro educativo; por este motivo, la aplicación de una definición relevante debe discutirse al centralizarse en aplicaciones de liderazgo importantes y efectivos en los centros educativos. Mazurkiewicz (2021).

Los líderes educativos desempeñan una función significativa al momento de influir en el clima, el comportamiento y la reputación de sus centros educativos; asimismo son la piedra angular sobre la que operan y crecen las comunidades de aprendizaje (Danbaba, Panshak & Ibrahim, 2021). Por otro lado, los líderes educativos necesariamente tienen que realizar modificaciones o cambios por medio de sus cualidades de liderazgo particular en concordancia con otros miembros o partes vinculantes de la comunidad educativa (Sudirman & Gemilang, 2020).

El liderazgo educativo es importante para incrementar la efectividad y lograr la equidad en la educación, por ello consiste en la capacidad para realizar la coordinación, asimismo establecen y fomentan los departamentos y herramientas para un cambio a través de un estudio favorable de las situaciones que imposibilitan el progreso de los participantes (Macancela-Morocho y Paredes-Baldeón, 2021). Este tipo de liderazgo está exclusivamente dirigido a las actividades educativas, como la planificación curricular, la evaluación de los docentes, la determinación de la finalidad de la institución educativa, el modelo de enseñanza, la promoción, desarrollo y retención de los docentes (Gajardo y Ulloa (2016) citados en Ugalde y Canales (2020). Por otro lado, el líder educativo crea sus propias condiciones en donde resalte el valor del aprendizaje de manera particular y grupal, asimismo deben diseñar ambientes donde fluyan las ideas de los participantes sobre las mejoras de la institución (Elmore, 2005 citado en Serrano-Prato, 2020)

La incidencia del líder educativo se focaliza a través de aplicaciones dirigidas hacia la optimización escolar, por ello es importante tomar en consideración la existencia de variables como la cultura, clima y compromiso que influirán junto con el liderazgo educativo en el aprendizaje del estudiante (Jara, Sánchez y Cox, 2019). El liderazgo educativo es una aplicación que se centraliza en el estudio del poder a través de la toma de decisiones y las dinámicas de ingreso dentro del marco de las instituciones educativas (Díaz, 2019). Asimismo el liderazgo educativo es la destreza que tienen los docentes para conseguir que sus estudiantes lo sigan y se mantengan a su lado (Del Salto, Fernández Pachar, 2019). Este tipo de liderazgo no corresponde a un papel concreto cubierto en una autoridad formal, sino es más bien una alianza sagrada entre enseñar, aprender y liderar (Ross, 2020).

Se presentan una serie de perspectivas sobre el liderazgo como lo explica Stogdill (1948) citado en Neira, Cárdenas y Balseca (2018) este liderazgo se centra en la mezcla de las formas de trabajo que presentan los docentes, en donde el líder adquiere una posición, debido principalmente a que participa activa y efectivamente y sobre todo lo demuestra en cada momento que labora para cumplir con sus labores para obtener un resultado exitoso.

De acuerdo a este ambiente se puede afirmar que el liderazgo educativo es la asociación de habilidades, competencias y destrezas que el docente presenta para garantizar la manera de ser o proceder de los miembros de una institución educativa, contagiando al grupo de trabajo de ánimo, pasión y ganas de realizar su desempeño de manera adecuada, la persona que es líder educativo tiene que tener la habilidad y el dominio de realizar delegaciones, promover, tomar iniciativas, emplear los recursos de forma eficiente dentro de los centros educativos (Auvinen, Sajasalo, Sintonen, Pekkala, Takala y Luoma-aho, 2019) El líder incide en la interpretación de las situaciones, en la selección de los objetivos y tácticas a realizar, en la organización de las actividades laborales, en la motivación de las personas para conseguir que los objetivos se cumplan, en el mantenimiento de las relaciones de cooperación, en el desarrollo de habilidades y en la confianza de los miembros (Gyang, 2020).

La combinación de un liderazgo educativo y de una gestión efectiva dentro de los centros educativos son indispensables para las tácticas que intercedan por más currículo y para establecer una dirección con el propósito de cumplir con la misión y visión de la institución educativa; por otro lado, el liderazgo educativo y el desarrollo de los docentes se logran a través del programa de desarrollo profesional (Azar & Adnan, 2020). Asimismo en la actualidad están debidamente identificados tres temas relacionados al vínculo entre el liderazgo educativo y las emociones; los cuales son: las experiencias y demostraciones emocionales de los líderes, las habilidades emocionales de los líderes y los comportamientos de los líderes y sus efectos en las emociones de los seguidores (Jiang & Lu, 2020) Igualmente es importante promover la aplicación de las tres intersecciones del liderazgo educativo con las tecnologías digitales; la primera intersección conocida como el uso de tecnología digital, la segunda intersección llamada escuela de formación y la tercera intersección la preparación de los líderes en tecnología (McLeod, 2021).

Sierra, (2016) el liderazgo educativo es una aplicación que se centraliza en el estudio del poder a través de la toma de decisiones y las dinámicas de ingreso dentro del marco de las instituciones educativas La variable se mide a través de cinco dimensiones: establecimiento de metas y expectativas; obtención de recursos en forma estratégica; planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo; promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores y asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.

Primera dimensión Establecimiento de metas y expectativas, Sierra (2016) sostuvo que esta dimensión toma en consideración, el establecimiento, la comunicación y la supervisión de los objetivos de aprendizaje eficiente y eficaz, la normativa y las expectativas, asimismo la colaboración de los docentes y otros miembros de la institución educativa en los procedimientos para que exista transparencia y acuerdo sobre los objetivos.

Segunda dimensión Obtención de recursos en forma estratégica, Sierra (2016) manifestó que esta dimensión implica la alineación sobre el proceso de selección y distribución apropiada de los recursos a las metas de enseñanza primaria.

Tercera dimensión Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo; Sierra (2016) sostuvo que esta dimensión se basa en la colaboración positiva en el apoyo y la valoración de la enseñanza por medio de visitas inopinadas a los salones de clases y abastecimiento de retroalimentación instructiva a los docentes. Monitoreo directo al plan de estudios por medio de la coordinación de la totalidad del centro educativo en la totalidad de los salones de clases de todos los niveles.

Cuarta dimensión Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores, Sierra (2016) indicó que un líder educativo no solo se preocupa en promover de lejos sino que participa directamente en las actividades de los docentes en su formación tanto formal como informal.

Quinta dimensión Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo, Sierra (2016) sostuvo que esta dimensión incluye el resguardo del tiempo para el binomio enseñanza-aprendizaje por disminución de las pensiones mensuales y por las paralizaciones generadas fuera del centro educativo y la determinación de manera ordenada y de colaboración tanto en las aulas internamente como externamente.

A lo que se refiere a la variable Comportamiento Organizacional se tiene la aportación de autores como Amoros (2016) donde menciona que el comportamiento organizacional no se limita a la interacción entre empleados, grupos y estructuras de la empresa, sino también porque analiza cómo estas variables afectan el desarrollo y el funcionamiento general del talento. En este proceso de transición, los líderes cumplen un rol de suma importancia en la toma de decisiones correctas y oportunas. Se producirán cambios y las estrategias que utilicen dependerán de los resultados de los cambios.

Así mismo Molina, Briones, y Arteaga (2019) mencionaron que el comportamiento organizacional se refiere a la investigación de personas en el contexto de una organización, así como el análisis de métodos internos que afectan la certidumbre de sujetos, equipos y organizaciones, cuyo objetivo básico es mejorar el comportamiento organizacional. Eficacia y bienestar personal. Dicho de otro modo, se puede definir al comportamiento organizacional

como el análisis y la ejecución de conocimientos coherentes con la conducta de los individuos en una empresa. Es un instrumento humano en beneficio de las personas y se utiliza ampliamente en el comportamiento estas mismas en diversas organizaciones. De acuerdo con Ristianti, Jaya & Fathurrochman (2020) el comportamiento organizacional es el estudio de los factores que inciden en las personas y grupos al momento de actuar y responder hacia las organizaciones, asimismo de responder a cómo las instituciones educativas gestionan su ambiente. Por otro lado, (2020) considera que el comportamiento organizacional es el estudio de la manera en que los docentes se interrelacionan dentro de los grupos de trabajo; la teoría del comportamiento organizacional se emplean con propósitos de recursos humanos con la finalidad de mejorar los resultados (Alqahtani, 2020) También se considera como la ciencia que estudia la influencia o efecto que tiene la persona, los grupos y la estructura sobre el comportamiento organizacional (Elswah & Howard, 2020)

De este mismo modo Consuelo-Bravo, Sarmentero-Bon, Gómez-Figueroa y Falcón (2018) señalan que una vez que comience a aprender el comportamiento organizacional, encontrará que puede aplicar inmediatamente lo que está aprendiendo a los problemas encontrados en el trabajo. Esto no solo le permite comprender esta disciplina altamente practicada de manera más amplia, sino también encontrar formas de actualizar su filosofía de gestión para reflejar su nuevo conocimiento de comportamiento organizacional y aplicarlo a su trabajo. A medida que aumente su conocimiento y se familiarice con este tema, será cada vez más probable que analice y comprenda el impacto de los problemas organizacionales en el comportamiento. Esto le dará la oportunidad de ver compañías reconocidas con influencia global para enfrentar el desafío de administrar una fuerza laboral muy diversa en un mercado global altamente competitivo.

Dentro del proceso de evaluación de las teorías relacionadas con el comportamiento organizacional se resaltan dos direcciones fundamentales, la primera orientación dirigida a los recursos humanos y la segunda direccionada a la obtención de los resultados (Urinov, 2020) Es importante de los centros educativos aseguren un comportamiento organizacional efectivo, concibiendo las condiciones para la realización del potencial de los docentes y otorgando las

oportunidades por los constantes resultados favorables de sus procesos y acciones (Urinov, 2020) El comportamiento organizacional están vinculado con los docentes, con todos los miembros del centro educativo los cuales conectan su comportamiento individual con el comportamiento organizacional (Prabhu, 2020)

El comportamiento organizacional corresponde al estudio del comportamiento individual de las personas o grupos de personas que laboran en la misma institución; por otro lado, es la interrelación que estudia la actividad, la conducta y el desempeño de los docentes (Kumar & Mohanty, 2020) También consiste en estudiar la satisfacción, desempeño y actitud de los docentes de forma particular y general dentro de un centro educativo (Khan, Sarmad, Razzaq, Gulzar & Ahmad, 2020) Asimismo se refiere a lo que realizan los docentes dentro de la institución educativa y cómo su comportamiento impacta en el desempeño del centro educativo; se ocupa de hechos vinculados con el empleo; lo que enfatiza la conducta, el trabajo, la productividad, la rotación laboral y el desempeño tanto humano como administrativo (Ibrahim & Abbas, 2020) Por otro lado, investiga la influencia y efecto que los docentes y la propia estructura del centro educativo tiene sobre el comportamiento de la institución, con la finalidad de practicar tales conocimiento para mejorar la efectividad de la misma institución (Omoregie, 2020).

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

Los autores Robbins y Judge (2017) mencionaron discrepancias en la calidad de los métodos de progreso y sustento y los resultados derivados entre organizaciones. La variedad de derivaciones es primariamente producto de desiguales modelos de comportamiento organizacional. Estos modelos forman una técnica determinista que rige la forma de cavilar de los dirigentes de las empresas y por tanto conmueve su conducta. Por lo tanto, es crucial que los gerentes sean conscientes del ambiente, importancia y seguridad de sus propios modelos y los modelos afiliados por los modelos circundantes.

Por otra parte, Robbins y Judge (2017) nos hablan acerca de la existencia de 3 modelos de comportamiento organizacional: el primero el modelo autocrático; para Robbins y Judge (2017) el modelo autocrático es aquel donde se depende mucho del poder, porque el responsable debe tener suficiente poder para dar órdenes. El modelo autoritario es un medio muy útil para completar eficazmente el trabajo. Es un método aceptable para determinar el comportamiento del gerente cuando faltan otras opciones y aun puede ser ventajoso en ciertas situaciones. Segundo el modelo de apoyo; el modelo de soporte del comportamiento organizacional tuvo sus orígenes en la iniciación de las relaciones de sostén formulado de este modo Robbins y Judge (2017) el cual marca que el liderazgo de la organización y otros métodos deben asegurar la mayor posibilidad posible, es decir, de acuerdo con sus informes, valores y expectativas, cada miembro de la organización considera la experiencia adquirida en todas las organizacionales como un apoyo y estímulo a los valores e importancia persona y su interacción y relación con la empresa. Finalmente el modelo colegial: Robbins y Judge (2017) hicieron hincapié que es una extensión de gran utilidad al modelo de soporte o apoyo. Este modelo más que todo hace referencia a un conjunto de individuos los cuales tienen objetivos comunes. El modelo tuvo sus orígenes inicialmente en laboratorios de indagación y ambientes de trabajo análogos hasta cierto punto. En un ambiente así, los empelados suelen sentir satisfacción, un sentido de hacer contribuciones valiosas y un profundo sentido de realización personas.

Robbins y Judge (2017) mencionaron 5 teorías sobre el comportamiento organizacional: La teoría clásica: esta se centra en encontrar la escasez de gestionar los elementos de una organización compleja. Luego se tiene la teoría

de la administración científica: explora lo mejor de la tecnología del adeudo y la fabricación de medidas que puedan calcular la eficiencia. Asimismo la teoría de las relaciones humanas: prevalece al individuo sobre nuevos compendios de la organización y propone habilidades para ampliar la satisfacción de todos. Del mismo la teoría de los sistemas: es una metafísica de gestión asentada en métodos, es decir, un todo organizado, se forma en base a un conjunto de elementos relacionados, y el resultado es mejor que el aumento de sus porciones y finalmente la teoría de contingencia: destaca que no hay absolutos en organizaciones y establecimientos, al contrario, todo es relativo.

Chiavenato (2017) sostuvo que el comportamiento organizacional conforma una de los pilares de las organizaciones, si la organización no cuenta con el comportamiento no podría existir en vista que cada miembro estaría cumpliendo o dirigiéndose a cada objetivo particular o personal que le permita satisfacer sus propios requerimientos, con el comportamiento permite unir los esfuerzos de todos con el fin de conseguir que los objetivos de la institución se cumplan. Las dimensiones de acuerdo con Chiavenato son: desempeño, compromiso, satisfacción con el trabajo y ciudadanía organizacional.

La primera dimensión desempeño, Chiavenato (2017) indico que es la forma como los empleados realizan sus funciones, procesos, acciones y obligaciones. Este desempeño de cada persona influye en el grupo y por ende al de la organización.

La segunda dimensión compromiso, Chiavenato (2017) sostuvo que es el afecto y el entendimiento del pasado asimismo del presente de la institución, asimismo el entendimiento de los objetivo de la institución por el personal.

La tercera dimensión satisfacción en el trabajo, Chiavenato (2017) sostuvo que las instituciones en general exitosas buscan ser lugares de trabajo que brinden satisfacción a su personal. Este tiene mucha relación con la calidad de vida del empleado dentro del trabajo.

La cuarta dimensión ciudadanía organizacional, Chiavenato (2017) sostuvo que esta es el nivel en que un empleado goza de un grupo de derechos

de la sociedad, este manifiesta un compromiso particular que está más allá de las obligaciones y requerimientos frecuentes necesitados por la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la investigación

Es básica o pura, que de acuerdo con Niño (2011) lo define como aquella que se dirige a la consecución de conocimientos, saberes, explorando nuevos principios y normatividad científica. Del mismo modo Behar (2008) indicó que su finalidad es el planteamiento de nuevas teorías o la transformación de los existentes con el propósito de incrementar el saber científico.

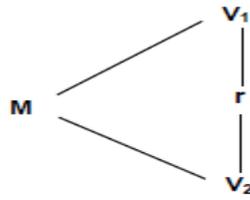
La investigación presentó un diseño no experimental y transeccional y nivel correlacional, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que el diseño no experimental no se realiza la manipulación de las variables liderazgo educativo y comportamiento organizacional, para lo cual, se verifican los acontecimientos en su ámbito natural para luego analizarlos. Asimismo, fue de corte transeccional debido a que la recopilación de la información se realizó en un único momento.

Con respecto al método este será hipotético deductivo, de acuerdo con Bernal (2010) primero se observa la situación, posteriormente se formularan los problemas e hipótesis que luego serán contrastadas, y conducirán a demostrar su autenticidad.

Del mismo modo, su enfoque será cuantitativo que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) consiste en buscar la demostración de la hipótesis por medio de una base de datos obtenida de la encuesta y su respectivo análisis estadístico, estudiando el comportamiento para la fundación de teorías.

El nivel de la investigación será correlacional que según Bernal (2010) tiene el propósito de dar a conocer las vinculaciones entre las variables.

El diseño correlacional asociativo adopta la siguiente estructura:



Dónde: r

M = Docentes de una I.E.P. Technology Schools de Zapallal, 2021

V1= Liderazgo educativo

V2= Comportamiento organizacional

r= relación entre Liderazgo educativo y el comportamiento organizacional

3.2. Operacionalización de las variables

Variable: Liderazgo educativo

Definición conceptual. Sierra, (2016) el liderazgo educativo es una aplicación que se centraliza en el estudio del poder a través de la toma de decisiones y las dinámicas de ingreso dentro del marco de las instituciones educativas. La variable se mide a través de tres dimensiones: acompañamiento pedagógico, actitudes y comunicaciones.

Definición operacional. El liderazgo educativo debe tener la capacidad de realizar el acompañamiento pedagógico, mostrar actitudes y facilitar la comunicación. Por lo que, para conocer el nivel de liderazgo que tiene el director y docentes se va aplicar una encuesta a los docentes del plantel educativo (Ver Anexo 5)

Variable: Comportamiento organizacional

Definición conceptual

Chiavenato (2017) sostuvo que el comportamiento organizacional conforma una de los pilares de las organizaciones, si la organización no cuenta con el comportamiento no podría existir en vista que cada miembro estaría cumpliendo o dirigiéndose a cada objetivo particular o personal que le permita

satisfacer sus propios requerimientos, con el comportamiento permite unir los esfuerzos de todos con el fin de conseguir que los objetivos de la institución se cumplan. Las dimensiones de acuerdo con Chiavenato son: desempeño, compromiso, satisfacción con el trabajo y ciudadanía organizacional.

Definición operacional

El comportamiento organizacional debe tener la capacidad de realizar un buen desempeño, un compromiso apropiado del director y docentes, que se sientan satisfechos con el labora que realizan y las decisiones participa la ciudadanía organizacional. Por lo que, para conocer el nivel del comportamiento organizacional que tiene el director y docentes se va aplicar una encuesta a los docentes del plantel educativo (Ver Anexo 5)

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población está conformada por una agrupación de sujetos y objetos que coinciden en algunas características o atributos. La población estará conformada por 80 docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal.

La muestra será un subconjunto de la población, por lo tanto también los individuos u objetos presentan las mismas características. En este caso la muestra será igual a la población, por lo tanto se aplicó un muestreo no probabilístico e intencional.

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

En cuanto a la técnica se realizara la encuesta, Hernández, Fernández y Baptista (2014) que está conformada por un conjunto de preguntas direccionadas a un grupo de individuos, empleando para ello instrumentos de recolección de datos.

El instrumento será el cuestionario, que es un documento que contiene las preguntas que cumplen ciertos criterios como claridad, pertinencia y relevancia, para ser respondidas por los participantes de la muestra (Bernal, 2010 (Ver Anexo 2)

La validez es el proceso donde los instrumentos serán sometidos al análisis y juicio de expertos, en otras palabras, a la opinión de profesionales con amplio conocimiento en la temática de las variables y en el aspecto metodológico, en donde evaluarán el cuestionario en base a la claridad, pertinencia e importancia de las preguntas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Tabla 1.

Juicio de expertos

Expertos	Grado	Suficiente	Aplicabilidad
Virginia Asunción Cerafin Urbano	Magister	Sí	Si es aplicable
Gabriela Zárate Gutiérrez	Magister	Sí	Si es aplicable
Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Doctor	Sí	Si es aplicable

Fuente. Elaboración propia

En cuanto a la confiabilidad se aplicará el coeficiente del Alfa de Cronbach, para lo cual se aplicará al 10% de la muestra, los cuales deberán tener las mismas características o realicen las mismas funciones de los sujetos seleccionados para la muestra.

Para la confiabilidad del cuestionario de liderazgo educativo se empleó una prueba piloto a 15 docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal a través del índice de coherencia y consistencia interna denominado Alfa de Cronbach, cuyo resultado como se muestra en la tabla 4, fue de .843, por lo tanto el cuestionario del liderazgo educativo presentó un nivel de confiabilidad bueno. (Ver Anexo 4)

Mientras que para la confiabilidad del cuestionario del comportamiento organizacional se empleó una prueba piloto a 15 docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal a través del índice de coherencia y consistencia interna denominado Alfa de Cronbach, cuyo resultado como se muestra en la tabla 5, fue de .885, por lo tanto el cuestionario del comportamiento organizacional presentó un nivel de confiabilidad bueno. (Ver Anexo 4)

3.5. Procedimiento

El mecanismo para realizar la presente investigación fue; primero se determinó la muestra a través del muestreo no probabilístico ya la muestra es igual a la población; segundo se elaboraron de los cuestionarios de medición en concordancia con la operacionalización desarrollada luego del estudio bibliográfico; tercero se aplicó la validez y confiabilidad de los cuestionarios que permitieron asegurar su oportuno planteamiento en consistencia y contenido; cuarto la aplicación de los cuestionarios, antes de realizar la encuesta se coordinó con los docentes para su respectivo llenado a través de una plataforma online; quinto la recopilación de la información y con ello la elaboración y llenado de la base de datos y finalmente sexto la conformación de los resultados dando respuesta a cada objetivo de investigación para dar paso posteriormente a la elaboración de la discusión y conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Al revisar la base de datos se usó la estadística, realizando un análisis exhaustivo y se resolvieron las preguntas planteadas en el estudio. Los hallazgos encontrados en la investigación fueron separadas en descriptiva e inferencial; para el caso de la primera que está representada por la distribución de frecuencia y las tablas de contingencia representados por medio de tablas y figuras. Por otro lado para probar las hipótesis se empleó la estadística inferencial por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Los docentes encuestados contaron con la información requerida sobre la aplicación de los cuestionarios (validados debidamente por expertos calificados). Los datos fueron recopilados de manera apropiada, sin influencia o adulteraciones. Los docentes encuestados contaron con un manejo adecuado de privacidad referente a su información personal. Asimismo, el marco teórico fue elaborado siguiendo directivas establecidas, evitando la copia de otras investigaciones. Los datos se analizaron con sumo cuidado, sin sufrir alteración alguna.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

En base a la tabla 2 y figura 1, se observó que el 55.0% de los docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal manifestaron que el liderazgo educativo bajo su percepción fue de nivel “deficiente”, mientras que el 45.0% manifestaron que presentó un nivel “regular”, finalmente, ninguno de los docentes encuestados consideraron que del liderazgo educativo tuvo un nivel “eficiente”. Por lo tanto, bajo la percepción de los docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal encuestados el liderazgo educativo fue de nivel “deficiente”.

Tabla 2.

Niveles del liderazgo educativo en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	44	55,0	55,0	55,0
Regular	36	45,0	45,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

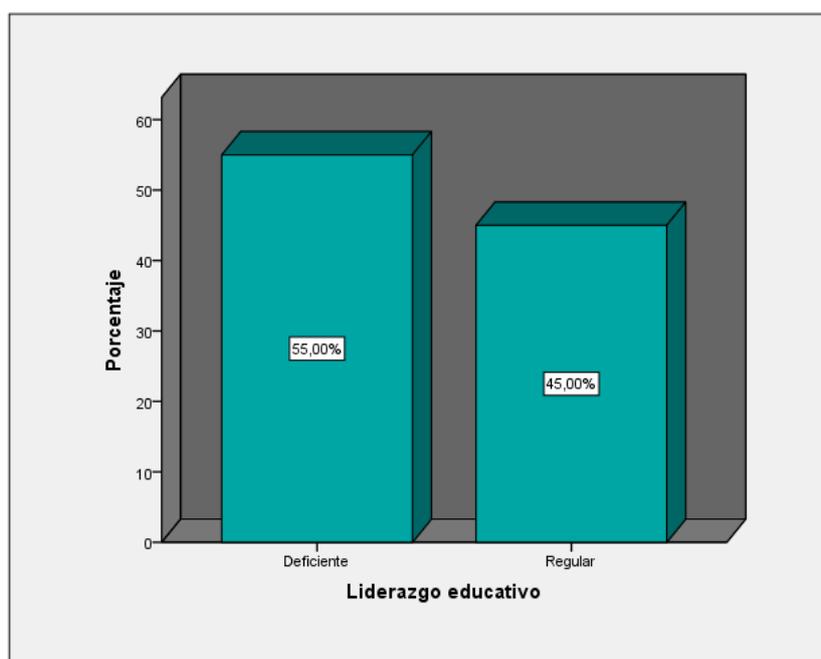


Figura 1. *Niveles del liderazgo educativo en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal*

Como se aprecia en la tabla 3 y figura 2, se muestran los niveles de las dimensiones del liderazgo educativo de acuerdo a los docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal. Respecto a la primera establecimiento de metas y expectativas, el 51.2% percibe un nivel “deficiente”; asimismo en la segunda obtención de recursos en forma estratégica, el 42.4% percibe un nivel “regular”; por otro lado la tercera dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, el 55.0% percibe un nivel “deficiente”; asimismo en la cuarta dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores, el 55.0% percibe un nivel “deficiente”; y finalmente la quinta dimensión asegurar un ambiente ordenado y de apoyo, el 55.0% percibe un nivel “deficiente”.

Tabla 3.

Niveles de las dimensiones del liderazgo educativo en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

Niveles	Establecimiento de metas y expectativas	Obtención de recursos en forma estratégica	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores	Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo
Deficiente	51,2	33,8	55,0	55,0	55,0
Regular	42,5	42,4	30,0	35,0	26,2
Eficiente	6,3	23,8	15,0	10,0	18,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente. Encuesta a docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

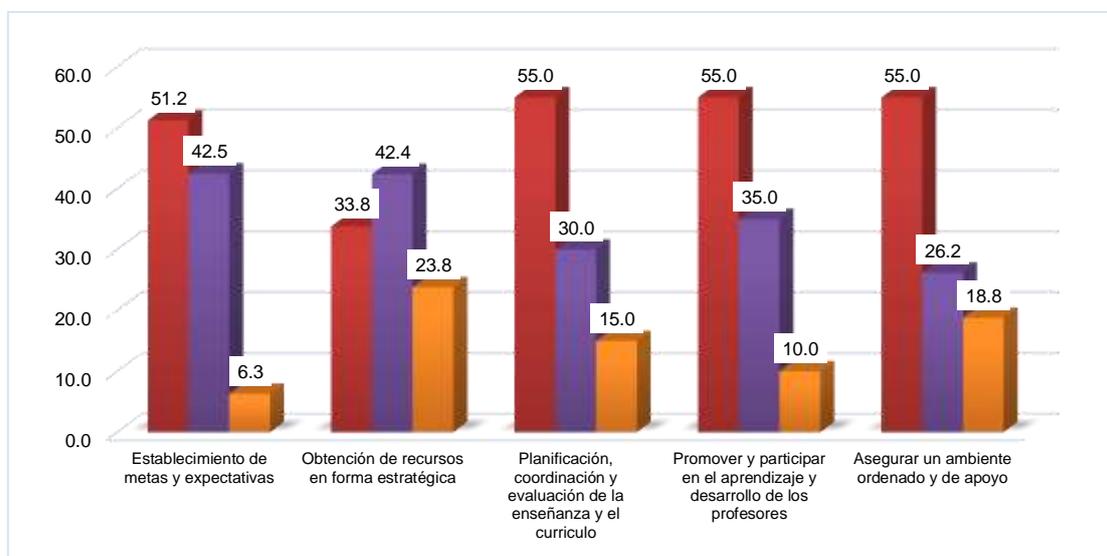


Figura 2. Niveles de las dimensiones del liderazgo educativo en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

En base a la tabla 4 y figura 3, se observó que el 51.2% de los docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal manifestaron que el comportamiento organizacional bajo su percepción fue de nivel “regular”, mientras que el 45.0% manifestaron que presentó un nivel “buena”, finalmente, el 3.8% de los docentes encuestados consideraron que el comportamiento organizacional tuvo un nivel “malo”. Por lo tanto, bajo la percepción de los docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal encuestados el comportamiento organizacional fue de nivel “regular”.

Tabla 4.

Niveles del comportamiento organizacional en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	3,8	3,8	3,8
	Regular	41	51,2	51,2	55,0
	Buena	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

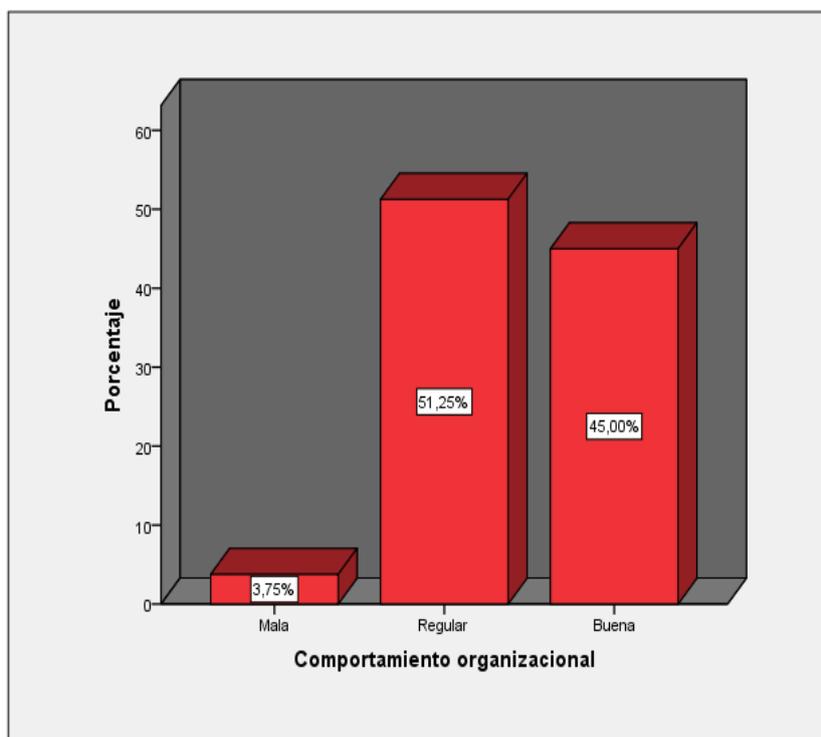


Figura 3. Niveles del comportamiento organizacional en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

Como se aprecia en la tabla 5 y figura 4, se muestran los niveles de las dimensiones del comportamiento organizacional de acuerdo a los docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal. Respecto a la primera *desempeño*, el 75.0% percibe un nivel “regular”; asimismo en la segunda *compromiso*, el 66.3% percibe un nivel “buena”; por otro lado la tercera dimensión *satisfacción con el trabajo*, el 53.8% percibe un nivel “buena”; y finalmente la cuarta dimensión *ciudadanía organizacional*, el 55.0% percibe un nivel “regular”.

Tabla 5.

Niveles de las dimensiones del comportamiento organizacional en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

Niveles	Desempeño	Compromiso	Satisfacción con el trabajo	Ciudadanía organizacional
Mala	3,8	12,5	12,5	21,3
Regular	75,0	21,2	33,7	55,0
Buena	21,2	66,3	53,8	23,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente. Encuesta a docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

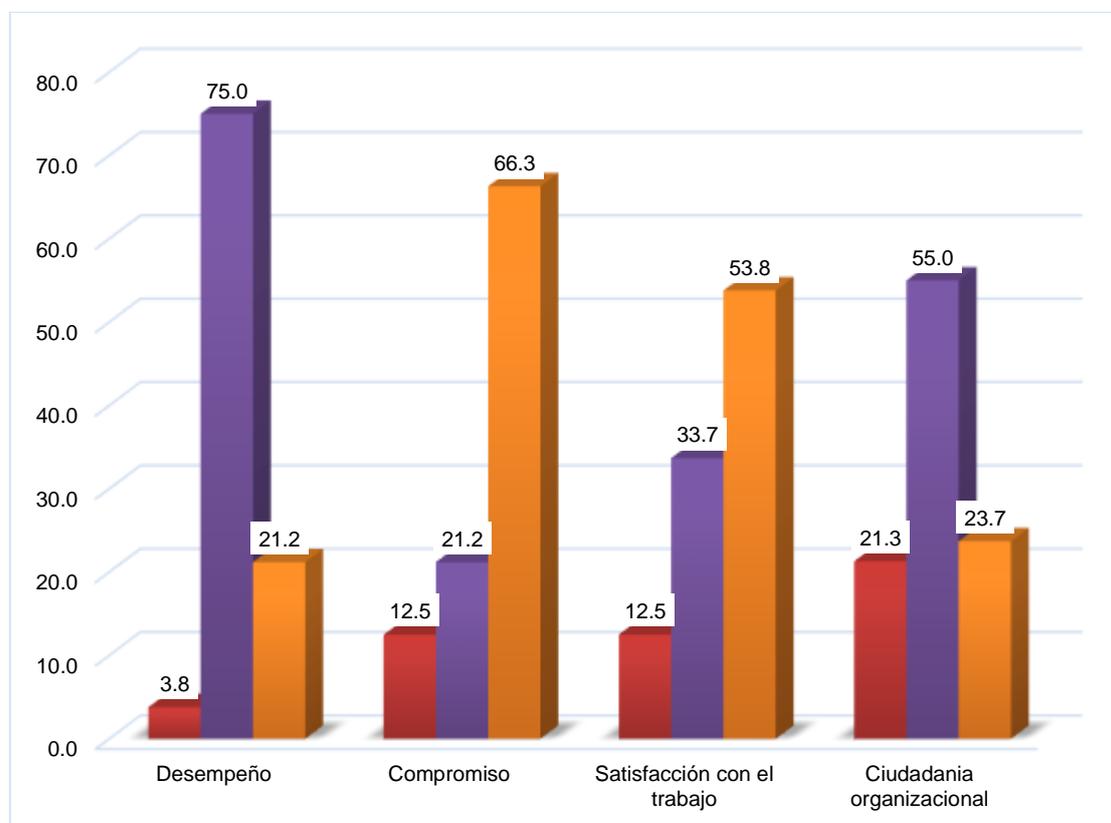


Figura 4. Niveles de las dimensiones del comportamiento organizacional en docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: El liderazgo educativo se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Ha: El liderazgo educativo se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Tabla 6.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis general

			Liderazgo educativo	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo educativo	Coefficiente de correlación	1,000	,979**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,979**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente. Encuesta a docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

Como se observa en la tabla 6, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.979 y el valor (sig.) es 0.000 que viene a ser menor al valor (sig.) teórico de 0.01, por lo tanto la hipótesis alterna se cumple: El liderazgo educativo se relaciona directa y muy fuertemente con el comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Hipótesis específica 1

Ho: El liderazgo educativo no se relaciona directamente con el desempeño en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Ha: El liderazgo educativo se relaciona directamente con el desempeño en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Tabla 7.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis específica 1

		Liderazgo educativo		Desempeño
Rho de Spearman	Liderazgo educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente. Encuesta a docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

Como se observa en la tabla 7, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.581 y el valor (sig.) es 0.000 que viene a ser menor al valor (sig.) teórico de 0.01, por lo tanto la hipótesis alterna se cumple: El liderazgo educativo se relaciona directa y moderadamente con el desempeño en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Hipótesis específica 2

Ho: El liderazgo educativo no se relaciona directamente con el compromiso en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Ha: El liderazgo educativo se relaciona directamente con el compromiso en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Tabla 8.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis específica 2

		Liderazgo educativo		Compromiso
Rho de Spearman	Liderazgo educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente. Encuesta a docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

Como se observa en la tabla 8, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.633 y el valor (sig.) es 0.000 que viene a ser menor al valor (sig.) teórico de 0.01, por lo tanto la hipótesis alterna se cumple: El liderazgo educativo se relaciona directa y moderadamente con el compromiso en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Hipótesis específica 3

Ho: El liderazgo educativo no se relaciona directamente con la satisfacción con el trabajo en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Ha: El liderazgo educativo se relaciona directamente con la satisfacción con el trabajo en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Tabla 9.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis específica 3

			Liderazgo educativo	Satisfacción con el trabajo
Rho de Spearman	Liderazgo educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción con el trabajo	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente. Encuesta a docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

Como se observa en la tabla 9, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.808 y el valor (sig.) es 0.000 que viene a ser menor al valor (sig.) teórico de 0.01, por lo tanto la hipótesis alterna se cumple: El liderazgo educativo se relaciona directa y fuertemente con la satisfacción con el trabajo en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Hipótesis específica 4

Ho: El liderazgo educativo no se relaciona directamente con la ciudadanía organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Ha: El liderazgo educativo se relaciona directamente con la ciudadanía organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

Tabla 10.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la Hipótesis específica 4

			Liderazgo educativo	Ciudadanía organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Ciudadanía organizacional	Coeficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente. Encuesta a docentes de la I.E.P. Technology Schools de Zapallal

Como se observa en la tabla 10, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.680 y el valor (sig.) es 0.000 que viene a ser menor al valor (sig.) teórico de 0.01, por lo tanto la hipótesis alterna se cumple: El liderazgo educativo se relaciona directa y moderadamente con la ciudadanía organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.

V. DISCUSIÓN

Para dar contraste a los objetivos, los datos obtenidos arrojaron en primera instancia la descripción de las dos variables: Liderazgo educativo y comportamiento organizacional. Los docentes pertenecientes al estudio evidenciaron en su mayoría, que el 55.0% de los participantes percibieron un nivel deficiente en liderazgo educativo, mientras que su comportamiento organizacional fue de nivel regular con 51.2%. Los resultados son similares Kochen (2020) en donde se investigó la importancia del liderazgo educativo frente a esta pandemia; en vista que el líder educativo debe realizar el proceso de planificación porque este proceso es un acto técnico que involucra tener una agrupación de instrumentos que permitirán a la institución educativa sobrellevar la actual situación generada por la pandemia. Castro (2019) en donde el liderazgo educativo influye altamente en el nivel académico de los alumnos, asimismo es altamente considerable en cuanto al acompañamiento pedagógico, la aplicación e incremento de diversos programas y actividades focalizadas, para el perfeccionamiento del liderazgo educativo en los docentes. Zea-Vallejo (2019)

analizó el comportamiento organizacional del director dentro de una institución, finalmente determinó que el comportamiento organizacional en la actualidad se ha convertido en un instrumento empleado por el director para conseguir los objetivos establecidos a partir de las vinculaciones sanas entre los directores, docentes, administrativos, estudiantes, padres de familia y la comunidad.

Asimismo en el primer objetivo específico se demostró que el liderazgo educativo se relacionó favorablemente con el desempeño de los docentes lo que es corroborado en la investigación Morales, Torres y Rendón (2018) en donde el liderazgo educativo afecta de manera directa en la optimización de las actividades de los docentes, asimismo de manera indirecta al momento de desarrollar las condiciones apropiadas para lograr el aprendizaje adecuado en los estudiantes, por este motivo el liderazgo tiene un papel muy importante en la optimización de los procedimientos educativos en vista que dirige, asiste y estimula la labor de los docentes. Toapànta (2020) en donde el nivel de comportamiento organizacional es el adecuado debido a que los docentes saben ocupar todos sus recursos para un buen comportamiento, trabajando en equipo, accediendo ante sus compañeros y buscando diversas soluciones, se pudo evidenciar que se conocen entre los docentes, dejan los problemas personal a un lado no emplean su reconocimiento o cargo para abusar de sus compañeros.

Del mismo modo en el segundo objetivo específico se demostró que el liderazgo educativo se relacionó favorablemente con el compromiso de los docentes lo que es corroborado en la investigación Santori (2019) en donde se determinó los líderes educativos eficientes cuentan con niveles elevados de conocimiento, habilidades, competencias, del mismo modo presentan altos rendimientos en su desempeño diario, por lo que constituye en un individuo de estímulo para otros miembros de la institución educativa, asimismo presenta una intachable disciplina, se motiva, da orientaciones de manera clara de la finalidad o propósito que generan el funcionamiento completo de su institución, presenta seguridad y empatía con su personal.

Mientras que en el tercer objetivo específico se demostró que el liderazgo educativo se relacionó favorablemente con la satisfacción del trabajo de los docentes lo que es corroborado en la investigación Sabando (2020) en donde

entre el liderazgo educativo y las relaciones interpersonales no existe relación debido a que en la institución el clima organizacional no es el adecuado por la ausencia de líderes educativos repercutiendo en las relaciones interpersonales. Sagastegui (2019) en donde el comportamiento organizacional no se vincula con la satisfacción laboral por otro lado el nivel del comportamiento organizacional de los docentes fue de ausencia de problemas al igual que a sus indicadores gratificaciones, bonificaciones, estructura, relaciones interpersonales, mecanismos útiles, liderazgo, actitud ante la transformación y propósito.

Finalmente en el cuarto objetivo específico se demostró que el liderazgo educativo se relacionó favorablemente con la ciudadanía organizacional de los docentes lo que es corroborado en la investigación Narváez (2020) en donde el liderazgo directivo se asocia moderadamente con las relaciones interpersonales; por otro lado los elementos del liderazgo directivo como conocimiento organizacional se relaciona moderadamente con las relaciones interpersonales, mientras que la gestión de conflictos y el trabajo en equipo se relacionan altamente con las relaciones interpersonales. Alamo (2021) en donde entre el liderazgo transformacional y comportamiento organizacional se relaciona moderadamente, del mismo modo el comportamiento organizacional se relaciona con la proactividad con un nivel bajo; con la potencialidad con un nivel bajo, con la motivación con un nivel bajo y con la inspiración con un nivel bajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se presenta una correlación alta ($r = .979$) entre el liderazgo educativo y el comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal en el periodo 2021, alcanzando un nivel de p-valor calculado (.000), valor menor al planeado (0.01), sosteniendo que el liderazgo educativo y el comportamiento organizacional presentaron una relación significativa.

Segunda

Se presenta una correlación alta ($r = .581$) entre el liderazgo educativo y el desempeño en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal en el periodo 2021,

alcanzando un nivel de p-valor calculado (.000), valor menor al planeado (0.01), sosteniendo que el liderazgo educativo y el desempeño presentaron una relación significativa.

Tercera

Se presenta una correlación alta ($r = .633$) entre el liderazgo educativo y el compromiso en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal en el periodo 2021, alcanzando un nivel de p-valor calculado (.000), valor menor al planeado (0.01), sosteniendo que el liderazgo educativo y el compromiso presentaron una relación significativa.

Cuarta

Se presenta una correlación alta ($r = .808$) entre el liderazgo educativo y la satisfacción por el trabajo en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal en el periodo 2021, alcanzando un nivel de p-valor calculado (.000), valor menor al planeado (0.01), sosteniendo que el liderazgo educativo y la satisfacción por el trabajo presentaron una relación significativa.

Quinta

Se presenta una correlación alta ($r = .680$) entre el liderazgo educativo y la ciudadanía organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal en el periodo 2021, alcanzando un nivel de p-valor calculado (.000), valor menor al planeado (0.01), sosteniendo que el liderazgo educativo y la ciudadanía organizacional presentaron una relación significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al director I.E.P. Technology Schools de Zapallal ejercer el liderazgo educativo a través del establecimiento de metas y expectativas, la obtención de recursos en forma estratégica, la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, promover y participar en el aprendizaje

y desarrollo de los profesores y asegurar un ambiente ordenado y de apoyo que permita mejorar el comportamiento organizacional dentro de la institución.

Segunda

Se recomienda al director I.E.P. Technology Schools de Zapallal ejercer el liderazgo educativo a través del establecimiento de metas y expectativas, la obtención de recursos en forma estratégica, la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores y asegurar un ambiente ordenado y de apoyo que permita mejorar el desempeño del docente tanto particular como grupal.

Tercera

Se recomienda al director I.E.P. Technology Schools de Zapallal ejercer el liderazgo educativo a través del establecimiento de metas y expectativas, la obtención de recursos en forma estratégica, la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores y asegurar un ambiente ordenado y de apoyo que permita mejorar el compromiso del docente por medio del sentimiento, comprensión y solidaridad que muestre en docente durante sus clases.

Cuarta

Se recomienda al director I.E.P. Technology Schools de Zapallal ejercer el liderazgo educativo a través del establecimiento de metas y expectativas, la obtención de recursos en forma estratégica, la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores y asegurar un ambiente ordenado y de apoyo que permita mejorar la satisfacción con el trabajo a través de ofrecer condiciones adecuadas a los docentes para que realicen sus labores, mantener un clima institucional favorable y promover el trabajo en equipo.

Quinto

Se recomienda al director I.E.P. Technology Schools de Zapallal ejercer el liderazgo educativo a través del establecimiento de metas y expectativas, la

obtención de recursos en forma estratégica, la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores y asegurar un ambiente ordenado y de apoyo que permita mejorar la ciudadanía organizacional en cuanto a la lealtad y participación del docente.

REFERENCIAS

- Acevedo, A. (2020). Liderazgo pedagógico: Pensar y construir una mejor educación. *Revista Boletín Redipe*, 9(11), 1-21.
- Alamo, J. (2021). *Liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020*. (Tesis doctoral), Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Alqahtani, K. (2020). Relationship between Organizational Behavior and Organizational Performance. *Available*, 1-8. doi:<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3661369>
- Amoros, E. (2016). *Comportamiento organizacional*. Chiclayo: USAT.
- Auvinen, T., Sajasalo, P., Sintonen, T., Pekkala, K., Takala, T. y Luoma-aho, V. (2019). Evolution of strategy narration and leadership work in the digital era. *Leadership*, 15(2), 205-225. doi:<https://doi.org/10.1177/1742715019826426>
- Azar, A. & Adnan, E. (2020). The Impact of Effective Educational Leadership on School Students' Performance in Malaysia. *Education Quarterly Reviews*, 3(2), 146-155. doi:10.31014/aior.1993.03.02.127
- Becerril, M., Nosnik, A. y Laguna, A. (2020). Visión analítica del liderazgo para la consolidación de los cuerpos académicos en las universidades públicas mexicanas. *Revista arbitraria del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*(42), 231-241.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires, Argentina: Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico D.F.: Pearson Educacion.

- Castro, P. (2019). *Liderazgo Educativo y su Influencia en el Nivel Académico en la Unidad Educativa Fiscal Juan Emilio Murillo Landín de la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas, 2019*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Piura.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinamica del exito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Clipa, O. & Honciuc, I. (2020). Educational Leadership –Roles on Work Performance. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 12(3), 90-106. doi:<https://doi.org/10.18662/rrem/12.3/311>
- Consuelo-Bravo, C., Sarmentero-Bon, I., Gómez-Figueroa, O. y Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del comportamiento organizacional. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 92-100.
- Danbaba, A., Panshak, T. & Ibrahim, M. (2021). Educational leadership practices in secondary schools: The role of principals in goal achievement. *Sapientia Foundation Journal of Education, Sciences and Gender Studies*, 3(1), 191-200.
- Del Salto, V., Fernández, A. y Pachar, M. (2019). El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana. *Ciencia digital*, 3(1), 257-271. doi:<https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i1.287>
- Díaz, M. (2019). La complejidad de la investigación en liderazgo educativo, acercamientos metodológicos contemporáneos. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(1), 1-20. doi:10.15517/aie.v19i1.35239
- Dimopoulos, A. (2020). Educational Leadership Effectiveness. Is it a Matter of a Leader's Characteristics, Behaviors, or Leadership Style? *Journal of Economics and Management Sciences*, 3(1), 13-28. doi:<https://doi.org/10.30560/jems.v3n1p13>
- Duarte, R. (2020). Liderazgo educativo en el siglo XXI. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 1(2), 86-111.
- Elsawah, M. & Howard, P. (2020). "Anything that Causes Chaos": The Organizational Behavior of Russia Today (RT). *Journal of Communication*, 70, 623-645. doi:10.1093/joc/jqaa027

- Gyang, T. (2020). Educational leadership response to the Covid-19 Pandemic crisis in Nigeria. *Journal of the Commonwealth Council for Educational Administration & Management*, 48(3), 73-79.
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Ibrahim, L. & Abbas, S. (2020). Organizational Behavior: A Model of Assessing Training Needs and Performance of Employees in Nigeria. *International Research Journal of Business and Management*, 13(1), 9-16.
- Jara, C., Sánchez, M. y Cox, C. (2019). Liderazgo educativo y formación ciudadana: Visiones y prácticas de los actores. *Calidad en la educación*(51), 350-381.
- Jiang, M. & Lu, S. (2020). To Empathize, or Not Empathize in Educational Leadership. *Journal of Organizational & Educational Leadership*, 5(1), 1-21.
- Khan, Z., Sarmad, M., Razzaq, S., Gulzar, I. & Ahmad, A. (2020). Does employee satisfaction affect organizational behavior? *Malaysian E Commerce Journal*, 4(1), 15-19. doi:<http://doi.org/10.26480/mecj.01.2020.15.19>
- Kochen, G. (2020). La gestión directiva o el liderazgo educativo en tiempos de pandemia. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(33), 9-14. doi:<https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3349>
- Kumar, D. & Mohanty, M. (2020). Significance of Organizational Behavior for Better Management. *Psychology and Education*, 57(9), 897-901.
- Macancela-Morocho, D. y Paredes-Baldeón, M. (2021). El liderazgo educativo frente a la crisis sanitaria y su repercusión en el sistema organizacional del Colegio Augusto Mendoza Moreira. *Digital Publisher*, 6(2), 5-24. doi:doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.588
- Mazurkiewicz, G. (2021). Educational Leadership in Times of Crisis. *Risks*, 9(90), 1-8. doi:<https://doi.org/10.3390/risks9050090>
- McLeod, S. (2021). Commentary – Why aren't more educational leadership scholars researching technology? *Journal of Educational Administration*, 59(3), 392-395. doi:<https://doi.org/10.1108/JEA-06-2021-263>
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito*. (Tesis doctoral), Universidad Andina Simón de Bolívar, Quito.

- Ministerio de Educación. (2018). *Reporte de evaluación en cifras del desempeño en cargos directivos de IE, 2018*. Lima. Obtenido de https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11559680378Evaluaci%C3%B3n-en-cifras_ED-Directivos-IE_EB-Grupos-I-y-II-2018_final.pdf
- Molina, U. (2018). *La gestión pedagógica y el logro de los aprendizajes en los escolares del estamento inicial de la Institución Educativa Nro. 2046 Virgen de las Mercedes de Comas - Lima*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima.
- Molina-Sabando, L., Briones-Véliz, I. y Arteaga-Coello, H. (2019). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista científica dominio de las ciencias*, 2(4), 498-510.
- Morales, I., Torres, B. & Rendon, I. (2018). El liderazgo educativo de la universidad de Guayaquil. *Revista Conrado*, 14(63), 109-116.
- Narvaez, E. (2020). *Liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja, 2020*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Piura.
- Neira, D., Cárdenas, H. y Balseca, N. (2018). Influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo. *Universidad y sociedad*, 10(1), 331-335.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Nordin, M., Masyhum, M., Jaafar, A., Sivalingam, S. & Syed, S. (2020). The concept of research of educational leadership practice in Malasya. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 4824-4829.
- Omoregie, E. (2021). *Organizational behavior in a multicultural work setting*. (Tesis de maestría), Centria University of Applied Sciences, Finlandia.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2014). *Guía del Profesorado Talis 2013: Estudio Internacional sobre enseñanza y aprendizaje*. Turquía: OECD. doi:<http://dx.doi.org/10.1787/9789264221932-es>
- Prabhu, J. (2020). Dimensions and Characteristics of Organizational Behavior: Impact and Competitive Advantage. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 4(3), 671-676.
- Ristianti, D., Jaya, G. & Fathurrochman, I. (2020). Organizational behavior management through group counseling discussions as a radicalism

- preventive effort. *counseling discussions as a radicalism preventive effort*, 8(1), 23-31. doi:<https://doi.org/10.29210/139900>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.
- Ross, J. (2020). School Librarians and Educational Leadership: Productive Pedagogy for the Information Age School. *Center for International Scholarship in School Libraries (CISSL)*, 1-21.
- Rouquette, J. y Saleme, M. (2020). Estadística y comportamiento organizacional. *Política y cultura*(12), 113-135.
- Sabado, P. (2020). *Liderazgo educativo y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa María Eugenia Puig Lince. Guayaquil, Ecuador. 2020*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Piura.
- Sagastegui, R. (2019). *Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la I.E "Salaverry" de Alto Salaverry – 2019*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Sánchez, S. (2020). *Habilidades Comunicativas y Comportamiento Organizacional de los Docentes en la Comunidad Educativa" coronel Luciano Coral" En Ecuador*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Santori, A. (2019). *El rol de las relaciones interpersonales y el liderazgo educativo análisis de revisión y entrevista a un líder educativo sobresaliente en su desempeño*. (Tesis de maestría), Universidad Católica de Puerto Rico, Puerto Rico.
- Serrano-Prato, G. (2020). Liderazgo educativo en tiempos post pandemia. Aportes clave desde una mirada filosófica educativa. *Liderazgo y gestión educativa en tiempos de crisis*, 3(7), 48-68.
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración y Negocios*(81), 111-128. doi:<http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Sifuentes, G. (2019). *Gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública "Andrés de los Reyes", Huaral 2018*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima.

- Sudirman, A. & Gemilang, A. (2020). Promoting Work-based Learning as a Praxis of Educational Leadership in Higher Education. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(3), 149-173. doi:<https://doi.org/10.26803/ijlter.19.3.9>
- Toapanta, T. (2020). *Comportamiento organizacional para el manejo de conflictos laborales en el área administrativa en instituciones de Educación Superior*. (Tesis de maestría), Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Ugalde, M. y Canales, A. (2020). Influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 2(15), 1-9.
- Urinov, N. (2020). Review of the trends of management: Corporate culture or organizational behavior. *International Journal of Economics, Business and Management Studies*, 7(2), 40-43. doi:10.36713/epra1013|SJIF
- Urinov., B. (2020). Theoretical aspects of organizational behavior and corporate culture. *Economics and Innovative Technologies*, 2020(2), 1-7.
- Yrribarren, M. (2017). *Comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9 - UGEL 01, 2016*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Zea-Vallejo, D. (2019). Comportamiento organizacional del gerente educativo en la participación comunitaria. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 2(1), 63-72.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021 Technology Schools de Zapallal periodo 2021

Autor: Rene Hilmer Quispe Vilcatoma

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Liderazgo educativo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación del liderazgo educativo y el comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021?	Determinar la relación del liderazgo educativo con el comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.	El liderazgo educativo se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.	Establecimiento de metas y expectativas	Objetivos Comunicación Seguimiento Prioridades	1 - 3		
			Obtención de recursos en forma estratégica	Selección Provisión Apoyo	4 - 6		
			Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Calidad Evaluación Feedbacks Supervisión Coherencia	7 - 11	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Deficiente (20 - 47) (2) Regular (47 - 73) (3) Eficiente (73 - 100)
			Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores	Oportunidades Participación Desarrollo Organización	12 - 15		
			Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo	Tiempo de espera Presiones externas Interrupciones Orden	16 - 20		
			Variable 2: Comportamiento organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación del liderazgo educativo y el desempeño en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021?	Determinar la relación del liderazgo educativo con el desempeño en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.	El liderazgo educativo se relaciona directamente con el desempeño en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.	Desempeño	Individual Grupal	1 - 4	(1) Nunca (2) Casi nunca	

Schools de Zapallal periodo 2021?	Technology Schools de Zapallal periodo 2021.	Compromiso	Sentimiento Comprensión Solidaridad	5 - 10	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
¿Cuál es la relación del liderazgo educativo y la ciudadanía organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021?	Determinar la relación del liderazgo educativo con la ciudadanía organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.	El liderazgo educativo se relaciona directamente con la ciudadanía organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021.	Satisfacción con el trabajo	Condiciones de trabajo Clima institucional Trabajo en equipo	11 - 16	(1) Mala (20 - 47) (2) Regular (47 - 73) (3) Buena (73 - 100)
			Ciudadanía organizacional	Lealtad Participación	17 - 20	

Anexo 2. Instrumentos

VARIABLE 01: LIDERAZGO EDUCATIVO							
DIMENSIONES	INDICADORES		N	CN	AV	CS	S
Establecimiento de metas y expectativas	1	Explica de manera clara los objetivos de la institución educativa.					
	2	Comunica de manera oportuna las metas de la institución.					
	3	Realiza el seguimiento respectivo para cumplir con los objetivos.					
Obtención de recursos en forma estratégica	4	Prioriza los recursos de manera estratégica.					
	5	Selecciona al personal docente adecuado.					
	6	Provisiona los recursos necesarios para los docentes.					
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	7	Apoya en la enseñanza de los estudiantes.					
	8	Evalúa visitando regularmente las clases.					
	9	Proporciona el feedbacks formativo necesario.					
	10	Supervisa de manera directa el curriculum.					
	11	Su coherencia ofrece mayores oportunidades de aprendizaje.					
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores	12	Se preocupa por la calidad de la enseñanza.					
	13	Se preocupa por brindar oportunidades a los estudiantes.					
	14	Participa activamente en la preparación de las clases de los docentes.					
	15	Impulsa el desarrollo profesional de los docentes.					
Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo	16	Organiza la asignación de las aulas virtuales.					
	17	Evita que el estudiante espere el inicio de sus clases.					
	18	Hace caso omiso a las presiones externas de la comunidad.					

	19	Interviene cuando en el aula existen demasiadas interrupciones de los estudiantes.					
	20	Establece un entorno de trabajo ordenado.					

VARIABLE 02: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL							
DIMENSIONES	INDICADORES		N	CN	AV	CS	S
Desempeño	1	Asume con responsabilidad el desempeño de sus funciones dentro de la institución.					
	2	Fortalece su desempeño individual dentro de la institución.					
	3	Son capacitados para mejorar su desempeño.					
	4	El éxito de la institución se debe al correcto desempeño de los docentes.					
Compromiso	5	Siente cariño por la institución educativa.					
	6	Se preocupa por la situación educativa de los estudiantes.					
	7	Comprende la situación económica de la institución.					
	8	Comprende las dificultades que presenta el estudiante en el curso.					
	9	Se solidariza con los problemas que presenta la institución.					
	10	Se coloca en la posición de los estudiantes.					
Satisfacción con el trabajo	11	La institución proporciona las herramientas tecnológicas para su dictado de clase.					
	12	Emplea sus propias herramientas tecnológicas.					
	13	Percibe un buen clima institucional.					
	14	Demuestra en sus clases el buen clima institucional.					
	15	Se siente a gusto trabajando en equipo.					
	16	Promueve dentro de sus compañeros el trabajo en equipo.					

Ciudadanía organizacional	17	Siente lealtad por la institución educativa.						
	18	Inculca lealtad hacia la institución en sus estudiantes.						
	19	Participa en las reuniones virtuales desarrolladas por la institución.						
	20	Promueve en sus clases la participación de todos sus estudiantes.						

Anexo 3. Validaciones

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO EDUCATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS								
1	Los directivos explican de manera clara los objetivos de la institución educativa.	x		x		x		
2	Los directivos comunican de manera oportuna las metas y objetivos de la institución.	x		x		x		
3	Los directivos realizan el seguimiento respectivo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	x		x		x		
DIMENSIÓN: OBTENCIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA								
4	Los directivos priorizan los recursos de la institución según las necesidades de los estudiantes.	x		x		x		
5	Los directivos seleccionan al personal docente adecuado.	x		x		x		
6	Los directivos proveen los recursos necesarios para los docentes.	x		x		x		
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y EL CURRÍCULO								
7	Los directivos apoyan la mejora constante del proceso de enseñanza-aprendizaje.	x		x		x		
8	Los directivos realizan el acompañamiento a los docentes, visitando regularmente sus clases.	x		x		x		
9	Los directivos realizan la retroalimentación formativa a los docentes.	x		x		x		
10	Los directivos supervisan de manera directa el currículum mediante el trabajo colegiado entre las áreas.	x		x		x		
11	Los directivos promueven el trabajo colegiado entre docentes de diversos niveles para encontrar una coherencia en el currículum.	x		x		x		
DIMENSIÓN: PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS PROFESORES								
12	Los directivos promueven la mejora constante en el desempeño de los docentes.	x		x		x		
13	Los directivos se preocupan por brindar oportunidades de capacitación o actualización permanentes para los docentes.	x		x		x		
14	Los directivos acompañan activamente en la planificación del trabajo pedagógico de los docentes	x		x		x		
15	Los directivos organizan grupos de interaprendizaje para fortalecer las habilidades de enseñanza de los docentes.	x		x		x		
DIMENSIÓN: ASEGURAR UN AMBIENTE ORDENADO Y DE APOYO								
16	Los directivos implementan las aulas virtuales para el trabajo docente	x		x		x		
17	Los directivos coordinan para que los docentes inicien sus clases en el horario establecido.	x		x		x		
18	Los directivos escuchan los reclamos o sugerencias por parte de la comunidad.	x		x		x		
19	Los directivos promueven un buen trato entre los miembros de la comunidad educativa	x		x		x		
20	En la institución educativa existe un ambiente de trabajo agradable.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia Asunción Cerafin Urbano DNI: 31683051

Especialidad del validador: Maestra en Orientación Educativa

18 de junio del 2021

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	
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO								
1	Asume con responsabilidad el desempeño de sus funciones dentro de la institución.	x		x		x		
2	Fortalece su desempeño individual dentro de la institución.	x		x		x		
3	Los docentes son capacitados para mejorar su desempeño.	x		x		x		
4	El éxito de la institución se debe al correcto desempeño de los docentes.	x		x		x		
DIMENSIÓN: COMPROMISO								
5	Siente aprecio y se identifica con la institución educativa.	x		x		x		
6	Se preocupa por la situación académica de los estudiantes.	x		x		x		
7	Comprende la situación económica de los estudiantes.	x		x		x		
8	Comprende las dificultades que presenta el estudiante en el curso.	x		x		x		
9	Se solidariza con los problemas que presenta la institución.	x		x		x		
10	Se coloca en la posición de los estudiantes.	x		x		x		
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO								
11	La institución proporciona las herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus clases.	x		x		x		
12	Emplea sus propias herramientas tecnológicas.	x		x		x		
13	En la Institución percibe un buen clima escolar.	x		x		x		
14	En sus clases demuestra un buen trato con sus estudiantes.	x		x		x		
15	Se siente a gusto trabajando en equipo.	x		x		x		
16	Promueve dentro de sus compañeros el trabajo en equipo.	x		x		x		
DIMENSIÓN: CIUDADANIA ORGANIZACIONAL								
17	Siente lealtad por la institución educativa.	x		x		x		
18	Inculca en sus estudiantes la lealtad hacia la institución Educativa.	x		x		x		
19	Participa en las reuniones virtuales desarrolladas por la institución educativa.	x		x		x		
20	En sus clases promueve la participación de todos los estudiantes.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Virginia Asunción Cerafin Urbano DNI: 31683051

Especialidad del validador: Maestra en Orientación Educativa

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

18 de junio del 2021



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO EDUCATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	S	NO	
DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS								
1	Los directivos explican de manera clara los objetivos de la institución educativa.	X		X		X		
2	Los directivos comunican de manera oportuna las metas y objetivos de la institución.	X		X		X		
3	Los directivos realizan el seguimiento respectivo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN: OBTENCIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATEGICA								
4	Los directivos priorizan los recursos de la institución según las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
5	Los directivos seleccionan al personal docente adecuado.	X		X		X		
6	Los directivos proveen los recursos necesarios para los docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y EL CURRÍCULO								
7	Los directivos apoyan la mejora constante del proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
8	Los directivos realizan el acompañamiento a los docentes, visitando regularmente sus clases.	X		X		X		
9	Los directivos realizan la retroalimentación formativa a los docentes.	X		X		X		
10	Los directivos supervisan de manera directa el currículum mediante el trabajo colegiado entre las áreas.	X		X		X		
11	Los directivos promueven el trabajo colegiado entre docentes de diversos niveles para encontrar una coherencia en el currículum.	X		X		X		
DIMENSIÓN: PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS PROFESORES								
12	Los directivos promueven la mejora constante en el desempeño de los docentes.	X		X		X		
13	Los directivos se preocupan por brindar oportunidades de capacitación o actualización permanentes para los docentes.	X		X		X		
14	Los directivos acompañan activamente en la planificación del trabajo pedagógico de los docentes.	X		X		X		
15	Los directivos organizan grupos de interaprendizaje para fortalecer las habilidades de enseñanza de los docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN: ASEGURAR UN AMBIENTE ORDENADO Y DE APOYO								
16	Los directivos implementan las aulas virtuales para el trabajo docente.	X		X		X		
17	Los directivos coordinan para que los docentes inicien sus clases en el horario establecido.	X		X		X		
18	Los directivos escuchan los reclamos o sugerencias por parte de la comunidad.	X		X		X		
19	Los directivos promueven un buen trato entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
20	En la institución educativa existe un ambiente de trabajo agradable.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Zárate Gutiérrez, Gabriela. DNI: 09688202

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación

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

21 de Junio del 2021

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	
DIMENSION: DESEMPEÑO								
1	Asume con responsabilidad el desempeño de sus funciones dentro de la institución.	X		X		X		
2	Fortalece su desempeño individual dentro de la institución.	X		X		X		
3	Los docentes son capacitados para mejorar su desempeño.	X		X		X		
4	El éxito de la institución se debe al correcto desempeño de los docentes.	X		X		X		
DIMENSION: COMPROMISO								
5	Siente aprecio y se identifica con la institución educativa.	X		X		X		
6	Se preocupa por la situación académica de los estudiantes.	X		X		X		
7	Comprende la situación económica de los estudiantes.	X		X		X		
8	Comprende las dificultades que presenta el estudiante en el curso.	X		X		X		
9	Se solidariza con los problemas que presenta la institución.	X		X		X		
10	Se coloca en la posición de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSION: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO								
11	La institución proporciona las herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus clases.	X		X		X		
12	Emplea sus propias herramientas tecnológicas.	X		X		X		
13	En la Institución percibe un buen clima escolar.	X		X		X		
14	En sus clases demuestra un buen trato con sus estudiantes.	X		X		X		
15	Se siente a gusto trabajando en equipo.	X		X		X		
16	Promueve dentro de sus compañeros el trabajo en equipo.	X		X		X		
DIMENSION: CIUDADANIA ORGANIZACIONAL								
17	Siente lealtad por la institución educativa.	X		X		X		
18	Inculca en sus estudiantes la lealtad hacia la institución Educativa.	X		X		X		
19	Participa en las reuniones virtuales desarrolladas por la institución educativa.	X		X		X		
20	En sus clases promueve la participación de todos los estudiantes.	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Zárate Gutiérrez, Gabriela DNI: 09688202

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación

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

21 de Junio del 2021



Firma del Experto Informe

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO EDUCATIVO

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS								
1	Los directivos explican de manera clara los objetivos de la institución educativa.	x		x		x		
2	Los directivos comunican de manera oportuna las metas y objetivos de la institución.	x		x		x		
3	Los directivos realizan el seguimiento respectivo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	x		x		x		
DIMENSIÓN: OBTENCIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA								
4	Los directivos priorizan los recursos de la institución según las necesidades de los estudiantes.	x		x		x		
5	Los directivos seleccionan al personal docente adecuado.	x		x		x		
6	Los directivos proveen los recursos necesarios para los docentes.	x		x		x		
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y EL CURRÍCULO								
7	Los directivos apoyan la mejora constante del proceso de enseñanza-aprendizaje.	x		x		x		
8	Los directivos realizan el acompañamiento a los docentes, visitando regularmente sus clases.	x		x		x		
9	Los directivos realizan la retroalimentación formativa a los docentes.	x		x		x		
10	Los directivos supervisan de manera directa el currículo mediante el trabajo colegiado entre las áreas.	x		x		x		
11	Los directivos promueven el trabajo colegiado entre docentes de diversos niveles para encontrar una coherencia en el currículo.	x		x		x		
DIMENSIÓN: PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS PROFESORES								
12	Los directivos promueven la mejora constante en el desempeño de los docentes.	x		x		x		
13	Los directivos se preocupan por brindar oportunidades de capacitación o actualización permanentes para los docentes.	x		x		x		
14	Los directivos acompañan activamente en la planificación del trabajo pedagógico de los docentes.	x		x		x		
15	Los directivos organizan grupos de interaprendizaje para fortalecer las habilidades de enseñanza de los docentes.	x		x		x		
DIMENSIÓN: ASEGURAR UN AMBIENTE ORDENADO Y DE APOYO								
16	Los directivos implementan las aulas virtuales para el trabajo docente.	x		x		x		
17	Los directivos coordinan para que los docentes inicien sus clases en el horario establecido.	x		x		x		
18	Los directivos escuchan los reclamos o sugerencias por parte de la comunidad.	x		x		x		
19	Los directivos promueven un buen trato entre los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
20	En la institución educativa existe un ambiente de trabajo agradable.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo DNI: 25601051**

Especialidad del validador: **Maestro Gestión de la Educación**

21 de Junio del 2021

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO								
1	Asume con responsabilidad el desempeño de sus funciones dentro de la institución.	X		X		X		
2	Fortalece su desempeño individual dentro de la institución.	X		X		X		
3	Los docentes son capacitados para mejorar su desempeño.	X		X		X		
4	El éxito de la institución se debe al correcto desempeño de los docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPROMISO								
5	Siente aprecio y se identifica con la institución educativa.	X		X		X		
6	Se preocupa por la situación académica de los estudiantes.	X		X		X		
7	Comprende la situación económica de los estudiantes.	X		X		X		
8	Comprende las dificultades que presenta el estudiante en el curso.	X		X		X		
9	Se solidariza con los problemas que presenta la institución.	X		X		X		
10	Se cotoca en la posición de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN: SATISFACCION CON EL TRABAJO								
11	La institución proporciona las herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus clases.	X		X		X		
12	Emplea sus propias herramientas tecnológicas.	X		X		X		
13	En la Institución percibe un buen clima escolar.	X		X		X		
14	En sus clases demuestra un buen trato con sus estudiantes.	X		X		X		
15	Se siente a gusto trabajando en equipo.	X		X		X		
16	Promueve dentro de sus compañeros el trabajo en equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: CIUDADANIA ORGANIZACIONAL								
17	Siente lealtad por la institución educativa.	X		X		X		
18	Inculca en sus estudiantes la lealtad hacia la institución Educativa.	X		X		X		
19	Participa en las reuniones virtuales desarrolladas por la institución educativa.	X		X		X		
20	En sus clases promueve la participación de todos los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. **P: Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo DNI: 25601051**

Especialidad del validador: Maestro Gestión de la Educación

21 de Junio del 2021

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Prueba de fiabilidad

Prueba de confiabilidad de la variable liderazgo educativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	20

Fuente: Prueba piloto

Prueba de confiabilidad de la variable comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	20

Fuente: Prueba piloto

Anexo 5. Tablas de operacionalización

Matriz de operacionalización. Liderazgo educativo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Liderazgo educativo	Sierra, (2016) el liderazgo educativo es una aplicación que se centraliza en el estudio del poder a través de la toma de decisiones y las dinámicas de ingreso dentro del marco de las instituciones educativas. La variable se mide a través de tres dimensiones: acompañamiento pedagógico, actitudes y comunicaciones.	El liderazgo educativo debe tener la capacidad de realizar el acompañamiento pedagógico, mostrar actitudes y facilitar la comunicación. Por lo que, para conocer el nivel de liderazgo que tiene el director y docentes se va aplicar una encuesta a los docentes del plantel educativo.	<p>Establecimiento de metas y expectativas</p> <p>Obtención de recursos en forma estratégica</p> <p>Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo</p> <p>Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores</p> <p>Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo</p>	<p>Objetivos</p> <p>Comunicación</p> <p>Seguimiento</p> <p>Prioridades</p> <p>Selección</p> <p>Provisión</p> <p>Apoyo</p> <p>Evaluación</p> <p>Feedbacks</p> <p>Supervisión</p> <p>Coherencia</p> <p>Calidad</p> <p>Oportunidades</p> <p>Participación</p> <p>Desarrollo</p> <p>Organización</p> <p>Tiempo de espera</p> <p>Presiones externas</p> <p>Interrupciones</p> <p>Orden</p>	<p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>

Fuente. Elaboración propia

Matriz de operacionalización. Comportamiento organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Comportamiento organizacional	Chiavenato (2017) sostuvo que el comportamiento organizacional conforma una de los pilares de las organizaciones, si la organización no cuenta con el comportamiento no podría existir en vista que cada miembro estaría cumpliendo o dirigiéndose a cada objetivo particular o personal que le permita satisfacer sus propios requerimientos, con el comportamiento permite unir los esfuerzos de todos con el fin de conseguir que los objetivos de la institución se cumplan. Las dimensiones de acuerdo con Chiavenato son: desempeño, compromiso, satisfacción con el trabajo y ciudadanía organizacional.	El comportamiento organizacional debe tener la capacidad de realizar un buen desempeño, un compromiso apropiado del director y docentes, que se sientan satisfechos con el labora que realizan y las decisiones participa la ciudadanía organizacional. Por lo que, para conocer el nivel del comportamiento organizacional que tiene el director y docentes se va aplicar una encuesta a los docentes del plantel educativo.	Desempeño Compromiso Satisfacción con el trabajo Ciudadanía organizacional	Individual Grupal Sentimiento Comprensión Solidaridad Condiciones de trabajo Clima institucional Trabajo en equipo Lealtad	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Participación	

Fuente. Elaboración propia

Anexo 6. Base de datos

LIDERAZGO EDUCATIVO																				
DIMENSIÓN 01			DIMENSIÓN 02			DIMENSIÓN 03					DIMENSIÓN 04				DIMENSIÓN 05					
Establecimiento de metas y expectativas			Obtención de recursos en forma estratégica			Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo					Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores				Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo					
Enc	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
2	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	5	5	5	1	5	5	4	5	1
3	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
4	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
5	5	1	5	1	2	5	5	4	5	1	4	1	4	1	5	5	1	5	5	5
6	2	5	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	3	3	1	2	3
7	3	4	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3
8	2	4	2	2	1	4	1	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	1
9	4	5	4	4	4	1	5	1	2	4	4	5	5	1	5	1	1	1	5	5
10	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
11	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
12	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
13	5	1	5	1	2	5	5	4	5	1	4	1	4	1	5	5	1	5	5	5
14	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
15	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
16	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
17	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
18	5	1	5	1	2	5	5	4	5	1	4	1	4	1	5	5	1	5	5	5
19	2	5	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	3	3	1	2	3
20	3	4	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3
21	2	4	2	2	1	4	1	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	1
22	2	4	2	2	1	4	1	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	1
23	4	5	4	4	4	1	5	1	2	4	4	5	5	1	5	1	1	1	5	5

24	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
25	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
26	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
27	5	1	5	1	2	5	5	4	5	1	4	1	4	1	5	5	1	5	5	5
28	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
29	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
30	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
31	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
32	5	1	5	1	2	5	5	4	5	1	4	1	4	1	5	5	1	5	5	5
33	2	5	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	3	3	1	2	3
34	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
35	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	5	5	5	1	5	5	4	5	1
36	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
37	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
38	5	1	5	1	2	5	5	4	5	1	4	1	4	1	5	5	1	5	5	5
39	2	5	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	3	3	1	2	3
40	3	4	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3
41	2	4	2	2	1	4	1	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	1
42	4	5	4	4	4	1	5	1	2	4	4	5	5	1	5	1	1	1	5	5
43	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
44	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
45	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
46	5	1	5	1	2	5	5	4	5	1	4	1	4	1	5	5	1	5	5	5
47	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
48	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
49	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
50	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
51	5	1	5	1	2	5	5	4	5	1	4	1	4	1	5	5	1	5	5	5
52	2	5	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	3	3	1	2	3
53	3	4	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3
54	2	4	2	2	1	4	1	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	1
55	2	4	2	2	1	4	1	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	1

56	4	5	4	4	4	1	5	1	2	4	4	5	5	1	5	1	1	1	5	5
57	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
58	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
59	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
60	5	1	5	1	2	5	5	4	5	1	4	1	4	1	5	5	1	5	5	5
61	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
62	5	1	5	1	2	5	5	4	5	1	4	1	4	1	5	5	1	5	5	5
63	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
64	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
65	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
66	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
67	5	1	5	1	2	5	5	4	5	1	4	1	4	1	5	5	1	5	5	5
68	2	5	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	3	3	1	2	3
69	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
70	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	5	5	5	1	5	5	4	5	1
71	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
72	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1
73	5	1	5	1	2	5	5	4	5	1	4	1	4	1	5	5	1	5	5	5
74	2	5	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	3	3	1	2	3
75	3	4	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3
76	2	4	2	2	1	4	1	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	1
77	4	5	4	4	4	1	5	1	2	4	4	5	5	1	5	1	1	1	5	5
78	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
79	1	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	1	4	5	1	5	1	5	1	1
80	1	4	1	2	3	4	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																				
DIMENSIÓN 01					DIMENSIÓN 02						DIMENSIÓN 03						DIMENSIÓN 04			
Desempeño					Compromiso						Satisfacción con el trabajo						Ciudadanía organizacional			
Enc	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
2	5	1	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5
3	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
4	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
5	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1
6	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	1
7	4	4	4	2	3	4	1	4	2	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1
8	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	4	5	5	5	5	1	3	2	3	1
9	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5
10	3	5	4	1	4	3	5	4	1	1	3	5	4	1	4	3	5	1	4	5
11	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
12	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
13	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1
14	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
15	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
16	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
17	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
18	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1
19	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	1
20	4	4	4	2	3	4	1	4	2	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1
21	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	4	5	5	5	5	1	3	2	3	1
22	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	4	5	5	5	5	1	3	2	3	1
23	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5
24	3	5	4	1	4	3	5	4	1	1	3	5	4	1	4	3	5	1	4	5
25	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5

26	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
27	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1
28	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
29	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
30	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
31	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
32	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1
33	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	1
34	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
35	5	1	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5
36	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
37	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
38	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1
39	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	1
40	4	4	4	2	3	4	1	4	2	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1
41	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	4	5	5	5	5	1	3	2	3	1
42	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5
43	3	5	4	1	4	3	5	4	1	1	3	5	4	1	4	3	5	1	4	5
44	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
45	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
46	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1
47	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
48	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
49	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
50	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
51	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1
52	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	1
53	4	4	4	2	3	4	1	4	2	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1
54	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	4	5	5	5	5	1	3	2	3	1
55	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	4	5	5	5	5	1	3	2	3	1
56	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5
57	3	5	4	1	4	3	5	4	1	1	3	5	4	1	4	3	5	1	4	5

58	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
59	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
60	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1
61	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
62	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1
63	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
64	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
65	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
66	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
67	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1
68	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	1
69	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
70	5	1	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5
71	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
72	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5
73	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1
74	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	1
75	4	4	4	2	3	4	1	4	2	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1
76	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	4	5	5	5	5	1	3	2	3	1
77	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5
78	3	5	4	1	4	3	5	4	1	1	3	5	4	1	4	3	5	1	4	5
79	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5
80	3	5	4	1	4	3	5	4	3	4	3	1	4	3	4	3	5	3	1	5

Anexo 7. Carta de autorización



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 26 de julio de 2021

Dr.
Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela Posgrado
Universidad Cesar Vallejo Filial Lima-Campus Norte
Presente. –

Asunto: Respuesta Carta P. 0801-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi mayor consideración:

Mediante el presente le saludo cordialmente y a su vez informarle que su estudiante QUISPE VILCATOMA, RENE HILMER, identificado con DNI N° 10697721; cuenta con el permiso para el desarrollo de su trabajo de investigación y se le facilitará la información necesaria para el desarrollo de su tesis.

Asimismo, solicito remitir a mi despacho los resultados del estudio realizados por su estudiante.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para manifestarle las muestras de mi total deferencia.

Atentamente,



Lic. Allison Belén Albino Ancajima
DNI: 75334265 FECHA: 26/07/2021
Directora I.E.P Technology Schools de Zapallal