



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la  
perspectiva del personal docente de una institución educativa del  
distrito de Cercado de Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Hinostroza Fernandez, Lucy Carmen (ORCID: 0000-0002-2776-7135)

**ASESORA:**

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA – PERÚ**

2022

## Dedicatoria

A Dios por iluminar mi camino y permitirme caminar junto a los que más quiero.

A mis hijos Miguel Ángel, Miguel Alexis, Lucero Dulce María y mis nietas Julieta e Isidora que son los regalos más grandes que recibí de Dios.

A mi compañero de vida, por su amor, paciencia y apoyo incondicional.

## Agradecimiento

Mi agradecimiento va dirigido a la prestigiosa Universidad César Vallejo por permitirme cumplir mi meta planteada.

A mi maestra Dra. Teresa Narváez Aranibar por sus enseñanzas, paciencia y motivación permanente.

## Índice de Contenidos

Carátula	i
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	7
III. METODOLOGÍA	32
3.1. Tipo de investigación	32
3.2. Variables y Operacionalización	32
3.3. Población, muestra y muestreo	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
3.5. Procedimiento	34
3.6. Método de análisis de datos	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	
- Operacionalización de variables	
- Matriz de consistencia	
- Ficha Técnica 1	
- Instrumento de Gestión Directiva	
- Ficha Técnica 2	
- Instrumento de Comportamiento Organizacional	
- Base de datos	

## Índice de tablas

Tabla 1. Especificaciones de variables y dimensiones.	34
Tabla 2. Distribución de frecuencia de la variable Gestión Directiva.	35
Tabla 3. Distribución de frecuencia de la variable Comportamiento Organizacional.	36
Tabla 4. Tabla cruzada de Gestión Directiva y Comportamiento Organizacional.	37
Tabla 5. Tabla cruzada de la Dimensión Personas y la Gestión Directiva.	38
Tabla 6. Tabla cruzada de la Dimensión Entorno y la Gestión Directiva.	38
Tabla 7. Tabla cruzada de la Dimensión Estructura y la Gestión Directiva.	39
Tabla 8. Tabla cruzada de la Dimensión Tecnología y la Gestión Directiva.	40
Tabla 9. Pruebas de normalidad de Gestión Directiva y Comportamiento Organizacional.	41
Tabla 10. Correlación de Hipótesis General.	42
Tabla 11. Correlación de Hipótesis	43
Tabla 12. Correlación de Hipótesis	44
Tabla 13. Correlación de Hipótesis	45
Tabla 14. Correlación de Hipótesis	46

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Relación de las variables.	32
Figura 2. Porcentual de la variable Gestión Directiva.	35
Figura 3. Porcentual de la variable Comportamiento Organizacional.	36

## Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la Gestión Directiva y el Comportamiento Organizacional de los directivos y docentes de la institución educativa con la finalidad de promover un conjunto de acciones enfocadas en la mejora de la gestión directiva, y, que también sea motivación permanente para mejorar los actos y actitudes de los docentes de la institución educativa que permita una conducción eficaz y eficiente, logrando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se empleo un diseño de investigación de tipo descriptivo correlacional, describe los datos y características de la población elegida y se aplicó a 26 personas; 4 directivos y 22 docentes del nivel secundario. Se aplicó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios que fueron validados por expertos con conocimiento en el tema; para la variable gestión directiva 33 preguntas y para la variable comportamiento organizacional 16 preguntas quedando demostrado la hipótesis de la investigación y determinar el grado de relación de las variables. Los resultados obtenidos son confiables, dando validez al trabajo realizado en la institución educativa.

Palabras claves: Gestión directiva, comportamiento organizacional.

## **Abstract**

The purpose of this research is to determine the relationship that exists between Directive Management and the Organizational Behavior of the directors and teachers of the educational institution in order to promote a set of actions focused on the improvement of directive management, and that also be permanent motivation to improve the acts and attitudes of the teachers of the educational institution that allow an effective and efficient management, achieving the fulfillment of the institutional objectives.

A descriptive correlational research design was used, it describes the data and characteristics of the chosen population and it was applied to 26 people; 4 directors and 22 teachers at the secondary level. The survey technique was applied with two questionnaires that were validated by experts with knowledge on the subject; for the management variable directive 33 questions and for the variable organizational behavior 16 questions remaining Show the hypothesis of the investigation and determine the degree of relationship of the variables. The results obtained are reliable, validating the work carried out in the educational institution.

**Keywords:** Directive management, organizational behavior.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la crisis generada por la COVID-19 representa un grave problema de salud a nivel mundial y por ello se demanda un importante cambio de conducta en todos los aspectos y se prevé un esfuerzo psicológico importante en las personas, que debe adaptarse o seguir nuevos protocolos de convivencia, no solo en su entorno familiar y social, sino también en sus centros laborales, cambios que no será fácil asumirlos de manera inmediata. Aunque los elementos sean parecidos, la forma y dificultad ante el cambio a nuevas maneras de vivir, incorporar otros valores, es de gran envergadura que antes no se fue experimentado. Beckhard y Pritchard (1993).

El comportamiento organizacional está centrado en conductas observables y los estados internos de las personas como: percepción, pensamiento, y toma de decisiones, de manera individual o grupal. También incluye argumentos centrados en: motivación, liderazgo, comunicación, estructura de colectiva y sus procesos, manejo de equipos de trabajo, aprendizaje continuo, actitud de cambio, asumir conflictos, diseñar el trabajo y responder ante la presión laboral. Robbins (1999).

En Perú los cambios primordiales que se viene realizando es en relación al aspecto humano, pieza fundamental dentro de las organizaciones, los directivos actuales se preocupan y muestran mayor interés por conocer el desenvolvimiento y comportamiento de sus colaboradores que forman parte de las empresas. Estudiar el comportamiento organizacional es representa un beneficio para todas las instituciones y se puede usar de manera general al comportamiento de los individuos en todo tipo de instituciones: escuelas, empresas comerciales, entidades del Estado, empresas de servicios y otros. Toda organización existente debe tener en cuenta la importancia de trabajar con sus colaboradores el comportamiento organizacional para beneficio de las mismas. Davis y Newstrom (1990).

Actualmente se pretender encontrar métodos más efectivos de trabajo que puedan mejorar el rendimiento de los trabajadores. El comportamiento

organizacional se caracteriza por conocer aquellas actitudes, conductas y sentimientos de las personas que integran la institución para una mejor interrelación y el cumplimiento de objetivos.

Actualmente en Lima Metropolitana las Instituciones Educativas enfrentan cambios y nuevos retos que les permita adaptarse a los nuevos protocolos que se viene implementando ante la crisis de la COVID-19. Por ello es necesario una buena conducción; siendo responsable de las acciones y decisiones los directivos de las instituciones, quienes deben promover un clima adecuado entre los agentes educativos y realizar una buena gestión para beneficio de toda la comunidad educativa.

El trabajo de investigación que se presenta tiene la finalidad de identificar la carencia motivacional en los docentes, tanto de manera individual y grupal, la ausencia de una comunicación eficaz entre los directivos y docentes, el cual se refleja en el comportamiento y desempeño en la institución, porque no existe un compromiso e identidad institucional. Por ello se plantea: Determinar la relación de la gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021; que servirá de guía y también de búsqueda de nuevas propuestas para resolver las dificultades que se puedan manifestar, teniendo en cuenta que el directivo competente, con una base de gestión educativa efectiva, eficiente logrará orientar y comprometer a los demás integrantes educativos, quienes a su vez deben asumir y desarrollar sus funciones para que no se perjudique el cumplimiento de lo planificado en el año escolar. Un gerente es quien gestiona, ejecuta, hace el seguimiento y toma las decisiones adecuadas de acuerdo con el plan y los objetivos propuestos para su cumplimiento y alcanzar el éxito de toda la institución educativa. Torres (2018)

Minedu (2011) presentó el MDG de los directivos de las Instituciones Educativas donde se señala que son los encargados de liderar una serie de cambio y las mejoras educativas, por ello es fundamental su formación en

temas de gestión que se desarrolla en sus cuatro aspectos: gestión de la institución, gestión pedagógica, gestión administrativa y extensión comunitaria.

La investigación cuenta con los siguientes capítulos, que se describen:

Capítulo I, introducción, problemática, problema general, objetivos y justificación.

Capítulo II, referido al marco teórico donde se considera antecedentes nacionales e internacionales, teorías de variables, aportes científicos y definiciones.

Capítulo III, descripción del tipo y diseño de la investigación, población, muestra, cuadro de operacionalización de cada una de las variables. También se considera las técnicas y los instrumentos que fueron utilizados para recolectar las muestras, procedimiento, análisis e interpretación de datos.

Capítulo IV, muestra el análisis e interpretación de los resultados de la investigación, gráficos y tablas obtenidas de los resultados.

Capítulo V, se presenta la discusión de resultados contrastando con las hipótesis planteadas.

Capítulo VI, se expone las conclusiones tomando en cuenta los resultados alcanzados y dando respuestas a las preguntas de investigación propuestas.

Capítulo VII, se plantea las recomendaciones precisas del resultado del estudio realizado, señalando la importancia de los mismos, y que se puede utilizar para beneficio institucional.

Actualmente en todas las instituciones y organizaciones se toman en cuenta la importancia de las actitudes y conductas de sus colaboradores; con la finalidad de conocer el desempeño laboral y su interrelación con su entorno dentro de la institución, tanto individual como grupal. Así mismo también la gestión directiva busca la innovación para mejorar la organización, estar siempre de acorde a los cambios que se presentan e ir incorporándolos a su institución.

La Institución Educativa objeto de estudio tiene muchas limitaciones de infraestructura que poco a poco lo viene superando, a pesar de esas

limitaciones los docentes del nivel secundario trabajan y promueven la calidad educativa, buscando una educación integral en los estudiantes. Sin embargo, también se puede observar que algunos docentes no demuestran un compromiso institucional, afectando la comunicación eficaz entre todos los agentes educativos.

La justificación teórica está en relación a que el presente estudio busca analizar el comportamiento organizacional de una institución educativa, y la forma cómo sus directivos buscan diferentes estrategias de comunicación que les permita mantener una comunicación adecuada, promoviendo la participación de todos sus integrantes para beneficio de la institución; tomado lo que manifiesta González sobre la gestión Directiva, que están orientadas a conseguir los objetivos institucionales que se plantean y realizando un trabajo integral entre quienes conforman y desarrollan la labor educativa. González (2003).

Como justificación metodológica la presente investigación analizó y reunió diversas investigaciones que se relacionan con la gestión directiva y comportamiento organizacional que permitirá generar nuevas propuestas tomando de referencia la realizada.

Como justificación práctica, la investigación busca como propósito fortalecer la gestión directiva en las instituciones educativas y su relación con el comportamiento organizacional, brindando mejoras a aquellas necesidades identificadas por falta de estímulos y optimizar el comportamiento de cada personal y el trabajo colectivo, que beneficie a la institución. De esta manera se podrá contar con directivos líderes con nuevas propuestas de trabajo y docentes activos y comprometidos con la Institución, de la mano buscando lograr cumplir los objetivos planteados.

Por ese motivo se desarrolla el presente trabajo con el objeto de conocer y realizar un análisis de la relación de dos variables: gestión directiva y comportamiento organizacional, formulándose el problema general ¿Cómo se

relaciona la gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021? Así mismo los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la dimensión personas del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021?, ¿Cómo se relaciona la dimensión entorno del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021?, ¿Cómo se relaciona la dimensión estructura del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021?, ¿Cómo se relaciona la dimensión tecnología del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021?

La investigación posibilita tener conocimiento sobre el grado de relación entre la gestión directiva y el comportamiento organizacional; si es posible una relación significativa entre estas dos variables, se puede sustentar que, si se puede mejorar de manera positiva la conducta de docentes de la institución, brindando motivación y estímulos para mejorar su desempeño, esto al mismo tiempo posibilitará una mejor organización, que representa un elemento importante que permitirá a la institución cumplir sus objetivos; es un reto para la gestión directiva ya que representa un papel muy importante la organización institucional, planteándose el objetivo general: Determinar la relación de la gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021. Así mismo los objetivos específicos: Describir la relación de la dimensión personas del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021; Describir la relación de la dimensión entorno del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima,

2021; Describir la relación de la dimensión estructura del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021; Describir la relación de la dimensión tecnología del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

Se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021. Siendo las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión personas del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021; Existe relación significativa entre la dimensión entorno del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021; Existe relación significativa entre la dimensión estructura del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021; Existe relación significativa entre la dimensión tecnología del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Herrera (2019) presentó la tesis “Evaluación de la Gestión Directiva en el Mejoramiento Institucional del Colegio Los Alpes IED” de la Universidad Externado de Colombia con el fin de obtener información sobre cómo influye la gestión que desarrollan los directivos durante el proceso de mejora de la organización, detalla qué piensan los docentes de la institución sobre la manera en que se desarrolla la planificación, comunicación, ejecución y monitoreo de los procesos que se siguen en el colegio y que lleva a cabo el equipo de directivos, ante lo cual no se halló una idea concreta. Algunas opiniones dan a conocer que existe dificultades debido a los permanentes cambios en la dirección coordinación y rector, así mismo a la poca comunicación en el desarrollo académico, de convivencia y de mejora institucional perjudicando una adecuada realización de las actividades. Así mismo también identificó algunas limitaciones respecto a la importancia que se da al análisis de los resultados y a la construcción de un adecuado plan de mejora determinando que existe un endeble planeamiento y poca capacidad de líder; en cuanto a la posición de los docentes ante lo que sucede con las guías planteadas para la mejora institucional es incierta, de poco conocimiento. Existen espacios y medios para una buena planeación, pero es necesario que se fortalezca el trabajo colectivo, se socialice los resultados alcanzados y así se reduce las debilidades o dificultades en el trabajo.

Saullo (2018) en su investigación sobre “La formación en competencias directivas, un desafío que mejora y fortalece la gestión” buscaba conocer e identificar las determinadas competencias que tiene la gestión como un instrumento transformador y progresivo en la capacidad de un líder pedagógico, preparado para organizar, gestionar personal, capacidad de delegación, comunicación asertiva, emocionalmente estable y desarrollo de trabajo en equipo, concluyendo que se evidencian el profesionalismo de los Directivos, encontrando un clima institucional que propicia la gestión partiendo de las competencias logradas. Sobre la categoría del desempeño de los Directivos se muestra a una mayoría de participantes que tuvieron respuestas positivas con

relación a respuestas negativas; no superaron el 7,1% y en el análisis de la dimensión, en cuanto a la relación del directivo con los docentes dio como resultado una gestión positiva en las instituciones, con un porcentaje (90,4%) referente a capacidad de escucha y predisposición ante las propuestas por parte del Equipo. En cuanto al estímulo de los directivos para el trabajo colaborativo y una participación activa se obtuvo un porcentaje de (86,9%); y el Equipo Directivo se enfoca en promover y brindar capacitaciones de calidad a todos los docentes obtuvo respuestas aceptables (89,3%).

En relación a las entrevistas aplicadas al Equipo de directivos se considera destacar, el alto nivel de responsabilidad e identidad del centro, así como predisposición e interés demostrada cuando se realizó la entrevista. Respondiendo a partir de sus propias experiencias y entusiasmo por brindar una buena gestión y sacar con éxito su plan institucional, poniendo en práctica sus capacidades de liderazgo. El en trabajo que realizan se puede evidenciar competencias de profesionalidad necesarias para una gestión directiva puesta a favor de la institución. Las entrevistas y encuestas desarrolladas permiten resaltar acciones importantes de compromiso e identidad con el plan educativo.

Acosta (2017) en su trabajo de investigación “Estilos de Liderazgo en la Gestión Directiva” buscaba identificar aquellas prácticas de liderazgo que se ejerce en la institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga de Ibagué-Colombia, luego del trabajo realizado puede concluir: el estilo de liderazgo transformacional realizado por el directivo es de la aceptación de la mayoría de los estudiantes que se entrevistó en los grados menores y también superiores. Manifiesta que se puede percibir que el rector representa un buen referente dentro de la institución, sin embargo, se encuentra escasos medios de comunicación para mejorar la gestión, pues, aunque demuestra capacidad de liderazgo muchos docentes manifiestan la falta de socialización para llevar a cabo planes estratégicos que beneficie a la institución. El clima de convivencia escolar es aceptable, sin embargo, se puede observar disconformidad entre algunos componentes.

Santana (2018) en la investigación realizada sobre el comportamiento organizacional para manejar conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato, lo realizó con la finalidad de establecer la relación existente del comportamiento organizacional y manejo de conflictos laborales, fue un trabajo descriptivo, no experimental, donde participaron 150 colaboradores y aplicándose una entrevista. Luego del trabajo realizado se concluyó que se evidencia una relación directa entre comportamiento organizacional y manejo de conflictos laborales. Ante estas condiciones se debe buscar desarrollar herramientas y diversas estrategias para solucionar las diferencias, los comportamientos de los individuos demuestran ante su interrelación con sus pares, de esta manera conseguir respuestas favorables de los trabajadores y mejorar el servicio que se brinda. (p.82).

Zans (2017). Del trabajo desarrollado sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, en sus conclusiones manifiesta que la finalidad es explicar el clima organizacional, establecer el desempeño laboral existente, y evaluar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Para desarrollar el presente trabajo se tomó el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo – explicativo, con la participación de 88 trabajadores y funcionarios y se consideró la muestra de 59 trabajadores y funcionarios.

Como consecuencia del trabajo realizado indica que el clima organizacional encontrado en la FAREM, es excelente en cuanto al entusiasmo colectivo, pero también se evidencia en menor medida indiferencia y distanciamiento lo que conlleva a crear un clima poco favorable incidiendo positivamente en cuanto al buen desempeño de los trabajadores de la facultad. Ante estos resultados se debe proponer nuevas estrategias comunicativas para mejorar esas debilidades encontradas y fortalecer aquellas con las que se cuenta.

Argenis (2017) en su tesis el clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente reto de la función orientadora, demuestra que el

trabajo que realizó tuvo la finalidad del análisis de los factores del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Bolivariana La Mitisús y hacer propuestas para fortalecer el clima organizacional, a partir de competencias profesionales de la orientación. Se contó con la participación de treinta docentes aplicándose una muestra censal aplicada a través de una encuesta.

Llegando a concluir que hay una existencia elevada de relación del clima organizacional y satisfacción laboral, así mismo se encontró que existe un liderazgo democrático y participativo. Aunque existen algunos factores como falta de pago, problemas de implementación de materiales e infraestructura existe un clima favorable en la institución. Situación que se debe superar para beneficio de los todos sus componentes y mejorar también la calidad de la labor docente.

En las investigaciones nacionales tenemos a Chamilco y Moreno (2021) que en el trabajo sobre La Gestión Directiva y su Relación con el Desempeño Docente en la I.E N° 88240 Paz y Amistad, el objeto fundamental fue establecer la relación existente entre la gestión directiva y desempeño docente, concluyen que existe una baja relación entre la gestión directiva y desempeño docente, cuyo valor de correlación es  $r=0,173$  y  $p$  valor= $0.047$ . Así mismo que no se encontró relación entre la dimensión gestión institucional y desempeño docente, cuyo valor de correlación es  $r=0,03$  y  $p$  valor= $0.83$ . También la existencia de una baja relación entre la dimensión de gestión administrativa y desempeño docente, cuyo valor de correlación es  $r=0,1$  y  $p$  valor= $0.02$ , así mismo que hay una relación muy baja entre la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente, cuyo valor de correlación es  $r=0,1$  y  $p$  valor= $0.02$ .

Así mismo se determinó que entre la gestión directiva y la dimensión pedagógica, no existe relación, cuyo valor de correlación es  $r=0,154$  y  $p$  valor= $0.175$ , que existe una relación muy baja entre la gestión directiva y la dimensión cultural, cuyo valor de correlación es  $r=0,000$  y  $p$  valor= $0.02$ , así mismo y también la no existencia de relación entre la gestión directiva y la dimensión política, cuyo valor de correlación es  $r=0,162$  y  $p$  valor= $0.88$ .

Berrninson y Villacorta (2018) desarrollaron el trabajo de investigación con el fin de validar la gestión directiva y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138, determinando que en la variable Gestión Directiva, dimensión Liderazgo Pedagógico, dimensión Institucional y clima Institucional, luego de la aplicación de la encuesta más del 50% respondió a veces, cuyo resultado del rango en el nivel de regular es 95.8% y la respuesta a eficiente tiene un 4,2% según lo manifestado por 24 docentes encuestados, que representa el 100% de la población que participan en el estudio. En la variable Desempeño Docente, dimensión Conocimiento del total de 24 docentes que participaron de la encuesta se alcanzó como resultado que el 53.3% de los docentes casi siempre actualizan sus conocimientos para mejorar su desempeño, también el 37.5% manifiestan que siempre se actualizan, y el 9.2% solo a veces.

Sobre la relación demostrada de las variables Gestión directiva y Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138, se puede observar que el 79,2% es decir 19 de los maestros indican que la gestión directiva es regular, el trabajo realizado fue con el objeto establecer la relación significativa de la Gestión directiva y Desempeño docente, sin embargo los resultados alcanzados determina que no existe relación significativa entre las variables objetos de estudio, rechazando la hipótesis de investigación y aprobándose la hipótesis nula.

Arellano (2017) realizó el presente trabajo de investigación sobre Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, UGEL 03, La Victoria, concluyendo que la hipótesis específica 1, demuestra que la gestión directiva se relaciona significativamente con la dimensión visita en el aula a docente; porque el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.616, demostró una moderada asociación entre las variables, en cuanto a la hipótesis específica 2, se puede observar que la gestión directiva se relaciona significativamente con la intervención del acompañante realizados a los docentes; porque el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.865, muestra una elevada relación entre las variables.

Sobre la hipótesis general, se demostró que la gestión directiva se relaciona de manera significativa con los talleres de actualización a los docentes del Nivel Inicial, UGEL 03, La Victoria; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.489, demostró una baja asociación entre las variables.

La conclusión final de la investigación referente a la hipótesis general, concluye que La Gestión Directiva se relaciona de manera significativa con el Acompañamiento Pedagógico en Docentes, porque el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.859, demostrando que existe una elevada integración entre las variables.

Deza (2020) en su trabajo de investigación buscaba establecer la relación existente del Comportamiento Organizacional y Calidad del Servicio Educativo de los Docentes en la Institución Educativa Manuel Tobías García Cerrón, llegando a concluir que los resultados estadísticos alcanzados permiten señalar la existencia de relación entre el comportamiento organizacional y la calidad del servicio educativo en los docentes en la Institución Educativa, con un valor = 0,997; y significancia de  $p=0,000$ . Así mismo se puede señalar la existencia de relación entre el comportamiento organizacional de las personas y la calidad del servicio educativo de los docentes en la Institución Educativa, con un valor = 0,985; y significancia de  $p=0,000$ , menor de 0, 05.

Señala también que se demuestra la existencia de relación entre el comportamiento organizacional del entorno y la calidad del servicio educativo de los docentes en la Institución Educativa, con un valor = 0,992; y significancia de  $p=0,000$ ; así mismo la existencia de relación entre la estructura del comportamiento organizacional y la calidad del servicio educativo de los docentes en la Institución Educativa, con un valor = 0,990; y significancia de  $p=0,000$  y por último que existe relación entre la tecnología y la calidad del servicio educativo de los docentes en la Institución Educativa, con un valor = 0,993; y significancia de  $p=0,000$ .

Agramonte y Flores (2020) desarrollaron el trabajo de investigación comportamiento organizacional y satisfacción del usuario del Hospital Municipal, Arequipa, con la finalidad de determinar el grado de satisfacción que

tiene los usuarios para tomarlo como punto de partida y plantear las fortalezas y debilidades de la institución; llegando a concluir que las habilidades de liderazgo existente en el Hospital Municipal Arequipa son de relación porque los que los jefes superiores demuestran confianza en sí mismos y a través del dialogo, el consenso y la búsqueda de acuerdos, se relacionan con sus trabajadores; la comunicación organizacional del Hospital Municipal Arequipa está caracterizada por ser ascendente, ya que los trabajadores se comunican de manera directa con su jefe superior inmediato informando permanentemente sobre algún problema personal o de la organización que se presenta en el momento de desarrollar sus actividades.

Sobre las dimensiones que miden a la satisfacción del usuario del Hospital Municipal Arequipa es el carisma y confianza que deposita el usuario en el personal de salud al contarle sus dolencias teniendo la seguridad que el médico que lo atiende le va a brindar el tratamiento adecuado y la satisfacción de los usuarios del Hospital Municipal Arequipa algunas veces es la adecuada, pues están cumpliendo con las expectativas del usuario, pero no las están sobrepasando teniendo algunas deficiencias en el área o servicio de reclamos y/o sugerencias porque desconocen del área.

Espejo (2018) realizó la siguiente investigación con la finalidad de establecer el grado de influencia existente de La Gestión Administrativa y el Comportamiento Organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura, concluyendo en que la Planificación tiene influencia en el comportamiento organizacional, con una correlación positiva de nivel medio de 0.612. Al no contar con una ordenada planeación es imposible establecer objetivos, metas, reglamentos y actividades a realizar, así mismo es difícil realizar pronósticos sobre lo que se quiere lograr a futuro. Por ello la importancia de la planeación en las organizaciones y como consecuencia de ello es si se obtiene un comportamiento organizacional adecuado o deficiente. Según la hipótesis específica 2, se puede concluir que la institución municipal tiene influencia en el comportamiento organizacional, con una correlación positiva considerable de 0.581. La organización municipal dirigidos por sus

jefes inmediatos deben propiciar la distribución a sus colaboradores de los recursos necesarios para lograr las metas trazadas por la entidad municipal y paralelo a ello se tendrá un incremento positivo del comportamiento organizacional pasando a ser eficiente. En la hipótesis específica 3, concluye que la Dirección tiene una alta influencia en el Comportamiento organizacional, de correlación positiva de nivel considerable de 0.662. La dirección se preocupa por mantener una buena comunicación entre todos los colaboradores, a través de lineamientos planteados y considerados en la planeación estratégica desarrollada, existe un trato directo y alturado con los colaboradores en el desarrollo de las actividades, ante el surgimiento de una situación problemática se brinda el apoyo necesario sin interrumpir las acciones previstas en el cumplimiento de las metas trazadas, esto es muy importante porque conlleva a mejorar el comportamiento organizacional. En la hipótesis específica 4, se determina que la acción de control tiene influencia de correlación positiva de nivel considerable de 0.626. en el comportamiento organizacional. Esta dimensión confirma si los objetivos planificados se cumplen a cabalidad, así como también y se presenta dificultades o errores se aplica la retroalimentación y replantear acciones para un efectivo comportamiento organizacional de los colaboradores; en cuanto a la hipótesis general, se determina que la gestión administrativa si tiene influencia de correlación positiva de nivel considerable de 0.698 en el Comportamiento organizacional. Al interrelacionarse las dimensiones de planeación, organización, dirección y control, se evidenciará el logro de los objetivos de la entidad municipal porque al tener una buena gestión administrativa el comportamiento organizacional sería más eficiente, beneficiando a los usuarios que acuden a la atención.

Para comprender la primera variable gestión directiva, es necesario partir de las siguientes definiciones, se entiende por gestión la administración, dirección y gerencia para lograr un objetivo, y el especialista en management, lo define como gerente, como aquella persona indicada y preocupada por orientar, desarrollar proyectos, fortalecer valores y principios institucionales, aquel que asume la responsabilidad por la interrelación en el clima organizacional, dirigir las propuestas de innovación y representar a la organización. Drucker (2002).

Para Aguerrondo (2006) la gestión tiene como principal función el planificar y desarrollar las acciones pertinentes para el logro de metas propuestas para la institución, teniendo como aliados a su entorno.

Álvarez (2006) define la gestión como un proceso indispensable en las acciones que se realizan con todos los componentes de la organización y la búsqueda permanente de mejorar el servicio que se brinda

Considerando estas concepciones se puede concluir que la Gestión como proceso dirigenal es la base para la toma de decisiones y planteamiento de acciones cuyo principal objetivo ser eficientes y demostrar calidad en su producción y servicios, la gestión dirigenal debe contar con un liderazgo efectivo o líderes dispuestos al cambio y a la participación permanente, conformando una Gestión Directiva que conlleve al desarrollo y éxito de la organización.

Casassus (2000) caracteriza la gestión en el sector educativo como un entendimiento y búsqueda de una explicación del desarrollo de toda conducta humana, la Gestión Educativa investiga y emplea algunos principios generales de la gestión empresarial en el sistema educativo. Asimismo establece la Gestión en cuatro espacios: Gestión de recursos que se encarga de llevar a cabo la ejecución los recursos con que se cuenta para alcanzar los objetivos; la Gestión de interacción que busca interrelacionar las propuestas de los componentes de la organización; la Gestión del aprendizaje que se refiere a la adquisición de conocimientos que se mantienen vigentes en la institución y se relaciona en el contexto; y la Gestión en la calidad que es base fundamental de los procesos, resaltando los principios que comparten todos los componentes de la institución fortaleciendo los compromisos asumidos, base importante para las decisiones que se tomen en toda la institución.

La gestión directiva, es la acción de superioridad consciente de las personas ante otros, que permite alcanzar las metas trabajando desde la planeación, organización, dirección y control. Actualmente se cuenta con grandes aportes del mundo empresarial que viene modificando el actuar de muchas

organizaciones y que lo vienen realizando directivos en sus instituciones con el propósito de mejorar el trabajo efectivo, generando una interrelación entre el directivo y la comunidad educativa de manera horizontal motivando que todos asuman responsabilidades de acuerdo a sus funciones nexo que se debe fomentar en la comunidad educativa para hacer visibles los compromisos. Es un proceso que demanda una mayor exigencia en el ámbito educativo, con la finalidad que docentes y directivos trabajen organizadamente en los proyectos institucionales, con acompañamiento de parte de los directivos a los docentes, buscando el bienestar y formación de los estudiantes que son el fin de la labor educativa.

La gestión directiva se compromete y asume responsabilidades de las acciones del personal que lo acompaña, quienes desarrollan un trabajo colegiado con la intención de lograr las propuestas, haciendo posible que se propicie la integración de toda la comunidad educativa, donde el principal papel lo tiene los docentes quienes al ser capacitados, retroalimentados y reforzados a través del acompañamiento pedagógico están en la capacidad de incrementar el nivel del aprendizaje.

Chiavenato (2008) definió como: “las actividades que efectúan las organizaciones al planificar, organizar, dirigir, controlar a objeto de utilizar los recursos humanos, físicos y financieros, para alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos, materiales, de servicio, entre otros”, las actividades a realizar son con el fin de mejorar la calidad y el servicio que se ofrece. Ante la realidad en que vivimos la gestión directiva viene enfrentado muchos cambios, y lo continua haciendo empoderándose desde la toma del conocimiento administrativo y técnico, así también en la forma como actuar frente a la institución educativa, cambiando la manera de pensar que se tiene de la gestión directiva, y las decisiones a tomar, se debe asumir responsabilidades como el lograr la enseñanza aprendizaje y llegando a cumplir las objetivos propuestos, es importante la participación del personal de la institución, disponer de todos los recursos con que se dispone para brindar un mejor el servicio. (p. 262).

Minedu (2014). El directivo desempeña un papel primordial en alcanzar la calidad educativa que ofrecen las instituciones educativas, principalmente, en su funcionamiento y organización, en elevar la práctica pedagógica de los docentes y en mejorar las condiciones laborales en que se desenvuelven.

Los cambios que se proponen en la gestión directiva se dan a partir de que, los directivos deben asumir otras responsabilidades y compromisos dentro de sus funciones, siendo lo más relevante el aprendizaje y la mejora de la práctica docente como parte del acompañamiento pedagógico.

Se reconoce la importancia de los directivos de las instituciones educativas, por llevar un buen funcionamiento, por capacitar y supervisar a sus docentes, con la única finalidad que día a día mejoren su práctica pedagógica y también por brindar las condiciones laborales adecuadas a sus docentes, que se sientan satisfechos con su trabajo.

La gestión directiva de las organizaciones educativas, están enfocadas en ejecutar acciones que ayuden a manejar las deficiencias con las que cuenta los establecimientos educativos, utilizando los recursos materiales, humanos y financieros, para lograr las metas y objetivos; es necesario que los líderes educativos encargados de la gestión directiva debes estar capacitados para brindar las orientaciones pertinentes ante el acompañamiento pedagógico, que permitirá alcanzar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la institución para una educación integral, y ello se logrará con la gestión del directivo aplicando la pertinencia y colaboración con todo su equipo.

Queda claro que la gestión directiva está trabajando en la utilización de todos los recursos disponible para alcanzar sus metas institucionales, y al mismo tiempo está desarrollando la manera de efectivizar adecuadamente el acompañamiento pedagógico tomando en cuenta que el principal actor es el estudiante y que debe recibir una educación integral.

Koontz (2009) define la gestión directiva como un causal integral, dando importancia a la participación de todo el grupo humano con que se cuenta y su total integración, en beneficio de los objetivos, la ejecución de todas las tareas

para alcanzar las metas, guiando y acompañando permanente al grupo humano.

González (2003) plantea que la gestión Directiva son todas las acciones que están encauzadas a lograr los objetivos planteados a través de un trabajo en conjunto de todos los integrantes de la institución educativa, cuenta con la capacidad suficiente para planificar y desarrollar el proyecto educativo de su institución y generar las situaciones adecuadas que permita una buena conducción de las actividades institucionales. El directivo de la institución a través de una buena gestión busca desarrollar, progresar y lograr la mejora de su institución; ser el mejor y marcar la diferencia ante otras, para ello es necesario la capacitación continua y el desarrollo de nuevas estrategias.

Martínez (2003) precisa que la Gestión Directiva son un conjunto de tareas que efectúa el director de una institución con la finalidad de conservar el ordenamiento en la organización. De esta forma el directivo de la organización asume la postura de un gerente. La gerencia desarrolla las funciones de planificación, ejecutar las acciones inmediatas, asumir las decisiones pertinentes y la evaluación continua del funcionamiento de la organización.

González (2000) conceptualiza la Gestión Directiva como una estrategia de organización y un mecanismo de gestión donde participan los integrantes de la organización cuyo objetivo principal es mejorar la eficacia, eficiencia y funcionalidad de la gestión de manera permanente.

Casassus (2000) manifiesta que la Gestión Directiva cuenta con principios generales comprendidos en diversos modelos que se vienen dando por las acciones humanas, interrelaciones de los sujetos y la función que se desempeña en la organización, considera principios de normatividad, que se basa en un proyecto y programa de lo que se desea en el futuro tomándose en cuenta situaciones anteriores, el principal problema de este principio es que no se considera los contratiempos y futuras situaciones no previstas, porque piensa que el futuro es único y verdadero, también tiene una escasa

integración social; el principio de estrategia que nació en los años setenta empezó a recibir mayor aceptación, se inicia con la pregunta: ¿de qué tipo es la organización? Se determina así la misión y visión institucional dándole una identidad propia, para seguir ubicar como se encuentra la organización respecto a otras organizaciones y evaluar las fortalezas y debilidades con se cuenta para preparar y adecuar una planeación ante amenazas y riesgos a presentarse y dando importancia a lo que sería un futuro incierto e inseguro, partiendo desde esa premisa en los años noventa se comenzó a trabajar ese aspecto en las instituciones educativas.

En la gestión directiva se considera como característica el conjunto de actividades que realiza el directivo permanente y continuamente en la institución con el fin de alcanzar los objetivos, metas y acciones propuestas, partiendo de la toma de decisiones, representatividad, contratación y seguimiento del trabajo, mecanismos primordiales para una buena gestión.

Koontz y Wehrich (2009) manifiestan la gestión directiva es el “proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajan juntas para lograr propósitos eficientemente seleccionados mostrando para ello el aspecto de un grupo de peculiaridades, y características propias”, (p. 23).

Partiendo sobre lo expuesto, la gestión directiva en una institución educativa es dirigida por un director, mediante una labor complicada porque su preocupación no solo es parte administrativa, ahora también se preocupa y debe capacitarse para empoderarse del aspecto pedagógico y poner el mayor esfuerzo para acompañamiento de sus docentes y ofrecer una enseñanza integral a los estudiantes.

Ahora la exigencia de brindar calidad de servicio educativo hace que la educación de hoy asuma nuevas responsabilidades, el trabajo no solo es administrativo, ahora se debe integrar con el aspecto pedagógico, responsabilidad que corresponde a los líderes institucionales representados por los directores, coordinadores pedagógicos quienes guían y acompañan el trabajo docente y mejoren su desempeño.

En los últimos años se viene trabajando o tomando en cuenta la importancia la gestión educativa, se busca una calidad de servicio; y a través de una buena gestión de calidad se puede planificar, ejecutar y llevar un control sobre las actividades propuestas para el logro de metas. Permite también establecer las fortalezas y debilidades institucionales, proponiendo un conjunto de mejoras.

El conjunto de procesos, planes y acciones de alto nivel, desde un punto de vista organizativo, que controlan o afectan a la eficacia de los procesos de menor nivel, y que se convierten en condición necesaria de mayor calidad (Lopez, 1997, p. 37).

El Minedu (2014) en el MBDD, en el dominio Gestión de condiciones para mejorar los aprendizajes se consideran las competencias con que debe contar un directivo para poder orientar y dirigir la institución escolar, partiendo de la aplicación de estrategias de trabajo pedagógico que se desarrollan en el año lectivo basado en compromisos. La gestión directiva requiere de una serie de acciones, por ello los directivos están en la obligación de mantener diversas opciones en relación a su contexto que le permita desarrollarse en diversos escenarios y tomar decisiones adecuadas. El directivo debe contar con diversidad de habilidades particularidades que le permita desempeñar las diferentes actividades, que lo lleve al éxito o caso contrario al fracaso en su gestión.

Es necesario realizar la conceptualización de algunos términos que involucra la gestión directiva de una institución para una mejor comprensión.

Planear es elaborar un plan o proyecto de trabajo, que permite diseñar y determinar las acciones a seguir para el logro de metas propuestas, partiendo de las prioridades o necesidades que requiere la institución y considerando los recursos con que se cuenta.

Planear es seguir una serie de pasos para poder identificar y elegir las metas y las áreas de acción convenientes. Se consideran tres pasos

para seguir la planeación: 1) determinar las metas que seguirá la organización, 2) definir los cursos de acción a iniciar para el logro de las metas, y 3) determinar la distribución de los recursos con se cuenta en la organización para alcanzar las metas. La calidad de la planeación determinará si es eficaz y eficiente la organización, es decir, cuál será el nivel de desempeño (Jones y George, 2010, p.8).

Gvirtz y de Podestá (2007), manifiestan que “para alcanzar el éxito en las escuela es necesario identificar y construir un verdadero liderazgo efectivo e inteligente en desarrolle un trabajo profesional y de cambio eficaz”, partiendo de ello se puede concluir la importancia que tienen los directivos de las instituciones educativas, los cuales deben desarrollar y poner en práctica un liderazgo efectivo, comunicación asertiva, generar confianza, establecer y delegar funciones entre todos los integrantes para lograr los objetivos institucionales.(p.18).

Los actuales directivos tienen en cuenta la organización, estableciendo acuerdos, asumiendo una comunicación eficaz con sus colaboradores y considerando los recursos materiales y humanos, promoviendo así la participación los integrantes de la institución, asuman compromisos y se fortalezca la identidad.

Organizar incluye en congrega a los individuos en diferentes áreas, de acuerdo a sus funciones y las actividades que cada uno desempeña en la institución. Al organizar, las gerencias asumen un rol de mando considerando las líneas de acción y responsabilidades a cada colaborador y equipo de trabajo, de esta manera se puede coordinar y decidir la mejor manera de dar uso de los recursos en beneficio de la institución. El resultado de una buena organización es contar con una estructura organizacional ordenada, dando uso de todos los recursos y cumpliendo las metas organizacionales. (Jones y George, 2010, p.11).

González (2004) entiende por dirigir, el trabajo que demanda hacer que la persona se enfoque a un determinado fin, significa también encaminar el rumbo trazado, llevar correctamente un proyecto o determinada acción para lograr lo señalado, otro significado que se le da es el de guiar, poniendo en conocimiento distintivos o marcas a seguir. Conceptualizamos dirigir como aquella acción consciente de guiar a las personas o grupos, marcando el camino para alcanzar un fin propuesto en la institución.

De otra parte, González (2003) manifiesta que el término de dirección es la acción poder dirigir, vigilar y administrar una organización o un conjunto de personas, el dirigir está enfocado en lograr un fin determinado que está previamente planificado, no por casualidad o algo que se emprende en el camino, ese el principal elemento que caracteriza la Gestión Directiva, los mecanismos a utilizarse deben tener claro lo que se busca para futuro institucional, por ello son muy importantes las decisiones a tomarse y en las planificaciones, sobre todo cuando nos referimos al futuro de una institución educativa, esta actividad debe estar dirigida a transformar a los directivos en líderes escolares, que asuman el compromiso de una buena gestión.

La dirección comprende la influencia interpersonal que permite al directivo lograr que los integrantes de la institución obtengan los objetivos trazados, a través de la supervisión, comunicación y motivación continua. Considerando que los directivos deben contar con una serie de habilidades adquiridas de su preparación y experiencia.

Al dirigir, los gerentes no sólo articulan una visión clara que deben seguir los miembros de la organización, sino también los revitalizan y facultan para que comprendan la parte que representan en la consecución de las metas de la organización. El liderazgo implica que los gerentes ejerzan sus habilidades de poder, personalidad, influencia, persuasión, y comunicación para coordinar a individuos y grupos a fin de que sus actividades y esfuerzos se realicen en completa armonía. Además, alienta a los empleados a conseguir un

desempeño superior para ayudar a la organización a alcanzar su visión y metas (Jones y George, 2010, p.12).

El control es una característica humana positiva que ayuda a organizar nuestro desempeño y en el ámbito empresarial es parte del proceso de la planeación, permite verificar, medir y constatar el cumplimiento de las actividades proyectadas y por ende con los objetivos; esto ayudará a tomar decisiones inmediatas y plantear acciones de mejora.

En el control, las gerencias evalúan continuamente el nivel que la institución está consiguiendo las metas y reprograma las acciones restauradoras adecuadas en beneficio de la mejora del desempeño. Si un colaborador es monitoreado dos veces por semana y se evalúa su desempeño y a inicio del acompañamiento se encuentra en el nivel de proceso y al cabo de cuatro semanas de acompañamiento y retroalimentación de las técnicas que no manejaba, el supervisor inmediato a la quinta semana informa que el colaborador está en el primer nivel de logro, quiere decir que el control y acompañamiento mejoró su producción; de esta manera se puede aseverar la importancia del control considerando los criterios de acciones de mejora.

El desarrollo de control es una competencia que permite calcular el nivel de desempeño con mayor veracidad, regular la eficiencia y la eficacia de la organización. Las gerencias deben determinar las metas sujetas a medición para ejercer el control adecuado, organizar por secciones de producción, calidad, atención al cliente y reposición; también diseñar sistemas de información viables para la capacitación del personal, eso facilitará determinar la evaluación de los colaboradores y en qué medida se está logrando las metas. Así mismo el control también permitirá evaluar el desempeño de las funciones de las gerencias y permitiéndoles replantear acciones no consideradas. (Jones y George, 2010, p.12).

Según Armengol (2001) la cultura organizacional se desprende de dos conceptualizaciones del pensamiento cultural que lo vuelve complejo, uno de ellos está basado en la observación de la conducta de los integrantes de una organización guiados por patrones conductuales y comunicativas; y la otra conceptualización se refiere estrictamente a aquellas situaciones mentales propias del individuo como sus costumbres, valores y creencias que lo definen como seres únicos y a la vez diferentes, siendo más difícil su entendimiento por sus pares cuando surgen conflictos internos propios de cada individuo, en algunos casos reacciones a ciertas acciones y el líder o directivo debe tener conocimiento sobre ello para identificar conflictos y también aprovechar algunas motivaciones personales que se encuentran en los colaboradores para beneficio del clima organizacional.

Chiavenato (2007) presenta a la cultura organizacional como “normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento de los miembros de una organización en el día a día y que dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales” La cultura organizacional tiene una manera particular de manifestarse mediante conductas significativamente reveladoras de los integrantes, facilitando el comportamiento dentro de la organización, las cuales pueden ser observadas a través de acciones tomadas por los directivos quienes identificaran los elementos necesarios para fomentar una cultura organizacional adecuada; la gestión directiva es el encargado de dirigir, comunicar y establecer un conjunto de cambios en beneficio de la organización. (p. 84).

Fiedler (1967) define al líder, como aquella la persona que dentro de un grupo se le delega la dirección. Así como también coordinar las actividades más relevantes a realizar.

Esta conceptualización se relaciona con un mando formal y con poder absoluto que los directivos representan en una institución; pero también, con las actividades que le designa aquellas funciones que debe realizar: como tomar decisiones, dirigir y coordinar. Aunque el tipo de poder que se asigna no

siempre coincide con un verdadero mando, dependerá de las características de la institución, del liderazgo directivo y su interrelación con los demás.

Según Uribe (2005) el liderazgo eficaz tiene como característica principal su capacidad para dirigir y canalizar los esfuerzos de su recurso humano hacia el logro de las metas, incentivándolos permanentemente a tener buena disposición y con entusiasmo a trabajar en la organización.

Históricamente se dicho mucho sobre su importancia del liderazgo en la historia de las instituciones, de cualquier tipo social, política, educativa, empresarial; en las empresas es donde siempre es un tema debatido por personas reconocidas en el ámbito mercantil. A pesar de ello, no es de importancia si el líder de la organización nace o se hace, no cabe duda que a todo buen líder se valora en su organización por impulsar y generar un valor significativo que los hace diferentes. En este sentido, el líder siempre busca del inicio la adaptación y complejidad, que le permite ser flexible ante diversas circunstancias, aunque muchas de ellas puedan ser adversas. Juárez y Contreras (2012)

El liderazgo no solo es ser autoridad y mando, la función del director como líder es crear, sostener y proponer cambios, porque no solamente debe atender las exigencias y problemáticas de la organización a corto plazo, sino, atender aquellos de carácter más estratégico, como los valores, los objetivos y las responsabilidades a mayor plazo teniendo en cuenta una visión establecida de lo que se debe hacer, cómo debe funcionar la institución para satisfacción de todos. González (2004)

El gran reto que tienen los directores, es cumplir de manera conjunta con el equipo de trabajo con la misión educativa; por ello “la necesidad de contar con un personal y equipos directivos educativos con una preparación exclusiva dispuestos a trabajar en los cambios y las modificaciones que necesita la estructura de la organización educativa actualmente” (Marambio, 2016, p. 208).

El director a partir de sus habilidades de liderazgo dirige la planeación de todo el proceso que debe seguir la organización, organizar todas las posibles acciones, considerar los diferentes recursos, ejecutar, monitorear y promover la mejora continua a partir de la información que se recoja de las evaluaciones periódicas.

El liderazgo demanda una cultura organizativa, por ello debe ser inherente al líder para integrar una perspectiva futura teniendo en cuenta el logro de las metas e involucrar a todos los integrantes en dicha misión. Los directivos líderes se convierten en promotores motivacionales del trabajo competitivo dejando de ser solo directivos, pues como todo líder efectivo debe favorecer el establecimiento de una nueva visión de la institución, siguiendo las metas propuestas, con el apoyo de toda la institución, buscando el proceso de cambio con eficacia y eficiencia, y por ende la complacencia de brindar un servicio en la calidad educativa. El líder también delega funciones administrativas a quienes corresponda, promoviendo un trabajo colaborativo y fomentando una evaluación permanente y colegiado entre los componentes de la institución. Hernández, Tobón y Vázquez (2015).

Cotacallapa (2012) determina que la motivación que lleva a la persona a preferir y llevar a cabo una acción determinada entre las alternativas que se muestran es el impulso. En efecto, el impulso proporciona el empuje para lograr alcanzar las metas de la institución e influye en la persona en la búsqueda permanente para superar diversas situaciones formando parte de su realización profesional y personal, integrándose así en su institución donde sus acciones realizadas son de gran significancia.

Puchol, Núñez, Ongallo, Puchol, y Sánchez (2006) definen como una fuerza interna a la motivación, que nace en el interior de cada individuo y que conlleva a conseguir estímulos que sirven de satisfacción de carencias. El líder debe promover y empujar a sus trabajadores a realizar sus labores diarias partiendo de la motivación, buscar espacios de relajación y dialogo reflexivo.

De la Cruz, Greciet, Pérez y Vaquerizo (2000) conceptualizan la motivación como factor emocional esencial de la persona, así como de todo profesionalista cualquier profesional, estar bien emocionalmente es estar bien consigo mismo y motivado a desarrollar las labores cotidianas sin mayor esfuerzo; aunque para algunos individuos las labores o las actividades pueden representar una carga motivacional, una obligación y en otros caos un castigo, aunque también para otros una manera de liberar sus energías; algunos individuos se refugian en el trabajo que realizan, lo toman como un cobijo a sus frustraciones y el trabajo los automotiva y fortalece su autoestima.

La motivación también te da la facultad de obtener nuevas costumbres, intentar realizar nuevas y diferentes cosas, mantener el mayor esfuerzo en labores o actividades que consideran beneficiosas, muchas veces inclusive para cubrir determinadas carencias.

El clima organizacional tiene como finalidad la búsqueda del logro de aumentar la producción y mejorar la asistencia que se ofrece a través del trabajo de nuevas praxis. Chiavenato considera al clima organizacional una importante vía dentro de la organización, porque comprende diversos componentes de situaciones que recíprocamente se sobrepone en diversas categorías como la forma de organización, uso tecnología, políticas, metas organizacionales, reglamentaciones; así mismo las actitudes y las formas de comportamiento suelen ser estimuladas o sancionadas. García (2015).

Rojas (2012) en su trabajo realizado sobre el clima institucional, lo define “como el conjunto de características que se da en un lugar de trabajo percibidas por los diferentes actores y tomándolo como un factor importante que influye en su comportamiento” esta percepción va de acuerdo a las condiciones de la interacción social que se da en la institución y de acuerdo a ello determinará su comportamiento de inconformidad o satisfacción, así como el nivel de desempeño. (p.77).

La segunda variable es comportamiento organizacional, según Robbins y Judge (2009) el comportamiento organizacional es un campo de estudio que se dedica a investigar el impacto que poseen las personas, los grupos y la estructura sobre la conducta de los colaboradores en las organizaciones, con el objeto de emplear nuevos entendimientos y estrategias para la mejora de manera efectiva las organizaciones.

Se manifiesta que el Comportamiento Organizacional es el estudio sistemático de las acciones, conductas y actitudes que tiene influencia en los desempeños de los trabajadores de la organización como el desarrollo de la producción, inasistencia del personal, los cambios de funciones, situaciones que afectan el normal proceso de las acciones programadas y el logro de objetivos. Molina, Briones y Arteaga (2016).

McGregor, Douglas., (1996) sostiene la Teoría “X” y “Y”; en la teoría “X” al sujeto común no le gusta laborar y en lo posible evita hacerlo; el sujeto común no asume retos, tiene pocas aspiraciones personales y generalmente está en la búsqueda de una estabilidad personal; generalmente son presionados y condicionados con sanciones para que realicen su labor; en la teoría “Y” el trabajo se da de manera natural como una diversión; los individuos no practican la ociosidad están buscando tener un mejor resultado; los individuos tienen potencialidades que se usan de manera adecuada, buscan asumir nuevas responsabilidades, con ingenio y creatividad para aplicarlo en su trabajo.

Estas teorías nos llevan a la conclusión que el comportamiento organizacional tiene modelos uno de ellos donde una parte de personas deben ser forzadas a trabajar, controladas, dirigidas y condicionadas para lograr objetivos, desean ser elegidos para sentirse seguros; mientras que otros se comprometen en su labor diaria y lograr las metas propuestas.

Davis y Newstrom (2002) definen al Comportamiento Organizacional como el estudio y adaptaciones de entendimiento sobre la forma como los sujetos en grupo o individual, operan en las organizaciones. Esta disciplina busca la identificación de diversos medios para que actúen de manera eficaz. El

Comportamiento Organizacional brinda diversos instrumentos, de la manera como contribuir con los directivos a estudiar las conductas de sus colaboradores de su organización y comprender las relaciones interpersonales.

Los aportes Alles (2008). Citado por Córdova (2017), se consideran las siguientes dimensiones:

1. Personas: Los individuos que son parte de la organización, y se debe tener en cuenta que tienen su propia identidad, comportamientos individuales y grupales, y a la vez son totalmente diferentes.
2. Entorno: Toda organización está formado por el entorno interno y externo, y estos factores pueden afectar a la institución, por ello, se debe tener en cuenta los dos.
3. Estructura: Es la determinación de función de los puestos de trabajo según la forma del organigrama de la institución y según sean las necesidades.
4. Tecnología: Debe ser aplicada y desarrollada porque permite generar nuevos aportes en la sociedad, ofrece mayor competitividad y eficiencia, beneficiándose las organizaciones o instituciones.

La productividad es muy importante para una empresa, determina su permanencia en el mercado permitiendo medir los resultados sobre la calidad de sus productos que producen los colaboradores; se debe tener en cuenta que el ausentismo del personal, la falta de control y la constante remoción de puestos laborales afectan considerablemente los resultados, limitando la producción, aumentando sus costos ante la falta de experiencia que no permite un buen desempeño. Atalaya (2015).

Igualmente, en el comportamiento organizacional es importante considerar el placer en el ambiente laboral que es una actitud ideal, se consideran tres razones: el primero es determinar nexo entre la satisfacción y la productividad, el segundo la satisfacción se relaciona de manera negativa con el abandono y los cambios de puestos de trabajo; también, los directivos son responsables de estimular permanentemente a sus colaboradores, con mejores remuneraciones y beneficios. Fuentes (2015).

El Comportamiento Organizacional, brinda una visión amplia para comprender y conocer las motivaciones e impulsos que favorecen sus conductas o que también son nocivas para su buen desempeño y que afecta el clima laboral de la organización.

La importancia del Comportamiento Organizacional está basado en identificar como es el comportamiento del trabajador en las empresas. Molina et. al. (2016).

Estudia la forma de predecir la conducta o comportamiento de los individuos y los grupos.

Busca la eficacia en los resultados a través de la evaluación y acompañamiento de los sujetos, los grupos y la estructura de la empresa.

Posee buenas habilidades en el trato con las personas.

Incluye la capacidad de poder comprender a los trabajadores.

Se retroalimenta con los resultados recabados del comportamiento organizacional.

Tiene total conocimiento de las habilidades que tienen los individuos y los grupos para guiar un trabajo con mayor eficiencia y productividad.

Es un requisito primordial para poder tener éxito en el cargo de gerente.

Reemplaza la intuición que no es favorable por el estudio sistemático.

Busca implementar y adaptar la tecnología de punta al recurso humano con el que se cuenta.

El Comportamiento Organizacional mejora notablemente el ambiente y el rendimiento laboral dentro de las organizaciones, porque, permitirá corregir conductas inapropiadas para lograr un desempeño laboral eficaz, por ello es necesario planificar recursos y estrategias para el logro de objetivos a través de conductas apropiadas y así orientar la conducta laboral para un buen desempeño. Alvarado, et. al. (2015).

La aplicación del comportamiento organizacional permite ahorrar tiempo a las directivos y dinero a las organizaciones los cuales son factores de la competitividad y la productividad; se incrementará también el valor agregado al desempeño laboral en beneficio de la organización, exige la eficacia, la

participación activa de los gerentes; quienes determinarán los objetivos, distribuir las intervenciones para lograr estos objetivos y también llevarlas a cabo. Torres (2015).

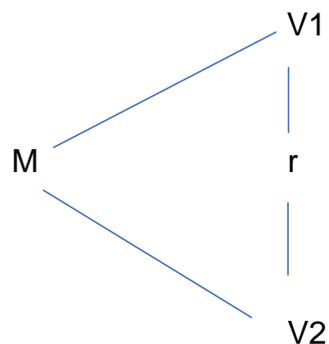
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente es una investigación aplicada, de tipo descriptivo, que pretende analizar situaciones específicas delimitada temporalmente (en un año académico), y en un contexto determinado (institución educativa). Relaciona a los sujetos, las acciones y los escenarios. Escalada, Fernández y Fuentes (2009).

El diseño de investigación es descriptivo correlacional, no experimental, porque a través de ella se pueden conocer las actitudes, conductas y situaciones de los sujetos involucrados a través de una la descripción objetiva de hechos y manifestaciones verbalizadas observadas. Se identifica la relación que existe entre las variables sujeto de estudio.

Figura 1: *Relación de las variables*



Leyenda:

M = Muestra de estudio

V1 = Gestión Directiva

V2 = Comportamiento Organizacional

r = Relación

#### 3.2 Variables y operacionalización

En la presente investigación se trabajaron dos variables: Gestión Directiva y Comportamiento Organizacional

## Variable 1: Gestión Directiva

### Definición Conceptual

La gestión directiva se hace cargo del accionar de los individuos que están a su cargo, “las actividades que efectúan las organizaciones al planificar, organizar, dirigir, controlar a objeto de utilizar los recursos humanos, físicos y financieros, para alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos, materiales, de servicio, entre otros”. Chiavenato (2008).

### Definición Operacional

Se descompone en dos dimensiones, Gestión y Cultura Organizativa y para recoger la información se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario con la escala de Likert de 33 ítems.

## Variable 2: Comportamiento Organizacional

### Definición Conceptual

Davis y Newstrom (2002) definen al Comportamiento Organizacional como el estudio y adaptaciones de conocimientos sobre la forma como las personas en grupo o individual, operan en las organizaciones. Esta disciplina busca la identificación de diversos medios para que actúen de manera eficaz. El Comportamiento Organizacional brinda diversos instrumentos, de la manera como contribuir con los directivos a estudiar las conductas de sus colaboradores de su organización y comprender las relaciones interpersonales.

### Definición Operacional

Se descompone en cuatro dimensiones, Personas, Entorno, Estructura y Tecnología las cuales se medirán a través de la técnica de la encuesta y la aplicación de un cuestionario de 16 ítems.

Tabla 1

Especificaciones de variables y dimensiones

TABLA DE ESPECIFICACIONES					TOTAL
VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	CANTIDAD DE ITEMS	TOTAL
GESTIÓN DIRECTIVA	GESTIÓN	70%	PLANIFICAR	23	100%
			ORGANIZAR		
			DIRIGIR		
	CULTURA ORGANIZATIVA	30%	CONTROLAR	10	
			LIDERAZGO		
			MOTIVACIÓN		
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	PERSONAS	25%	CLIMA ORGANIZACIONAL	4	100%
			COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL		
	ENTORNO	25%	COMPORTAMIENTO GRUPAL	4	
			ESTADO		
	ESTRUCTURA	25%	COMPETENCIAS	4	
			PUESTOS		
TECNOLOGÍA	25%	RELACIONES	4		
			INFORMÁTICA	4	

Nota: Elaboración propia

### 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población está compuesta por 30 docentes y 4 coordinadores del nivel secundario de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima. No existe muestra porque se trabajó con toda la población del nivel secundario.

Para el muestreo se trabajó con toda la población del nivel secundario y no se aplicó técnicas estadísticas de muestreo.

Para la unidad de análisis de cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS Statistics Visor con porcentajes en tablas y figuras.

#### IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 2

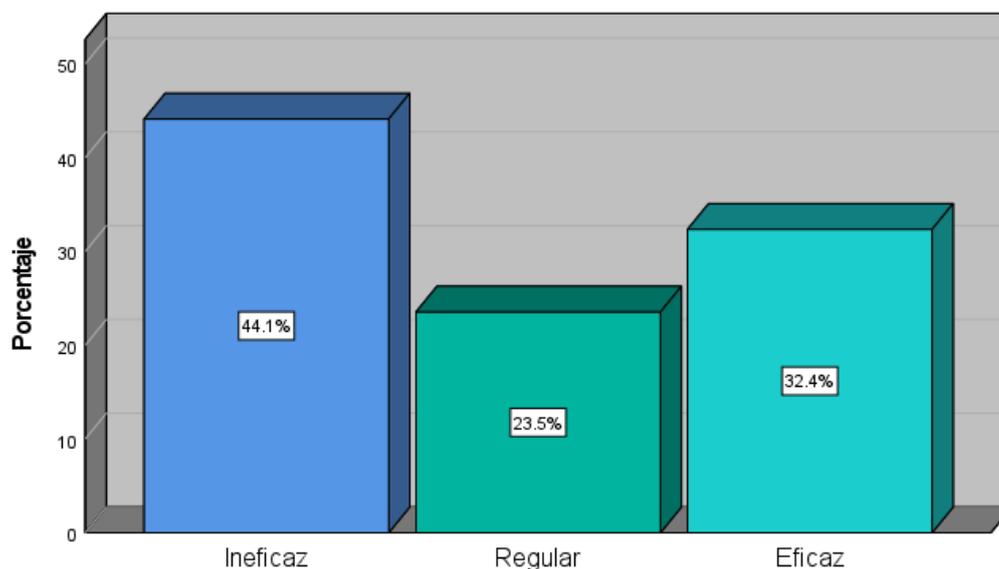
Distribución de frecuencia de la variable Gestión Directiva.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficaz	15	44.1	44.1	44.1
	Regular	8	23.5	23.5	67.6
	Eficaz	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Figura 2

*Porcentual de la variable Gestión Directiva.*



Interpretación: Con respecto a la variable Gestión Directiva en la Tabla 2 y Figura 2 adjunta, se valora que el 44.1% de los docentes encuestados lo consideran ineficaz, un 23,5% de docentes regular y para el 32,4% su apreciación en referencia a la variable es eficaz. Por tanto, para el 44.1% de docentes su opinión respecto a la Gestión Directiva es ineficaz significaría que las acciones y decisiones de los directivos de la institución institucionales no

serían los adecuados, sus funciones no se estarían cumpliendo a cabalidad para beneficio de todos los miembros de la I.E.

Tabla 3

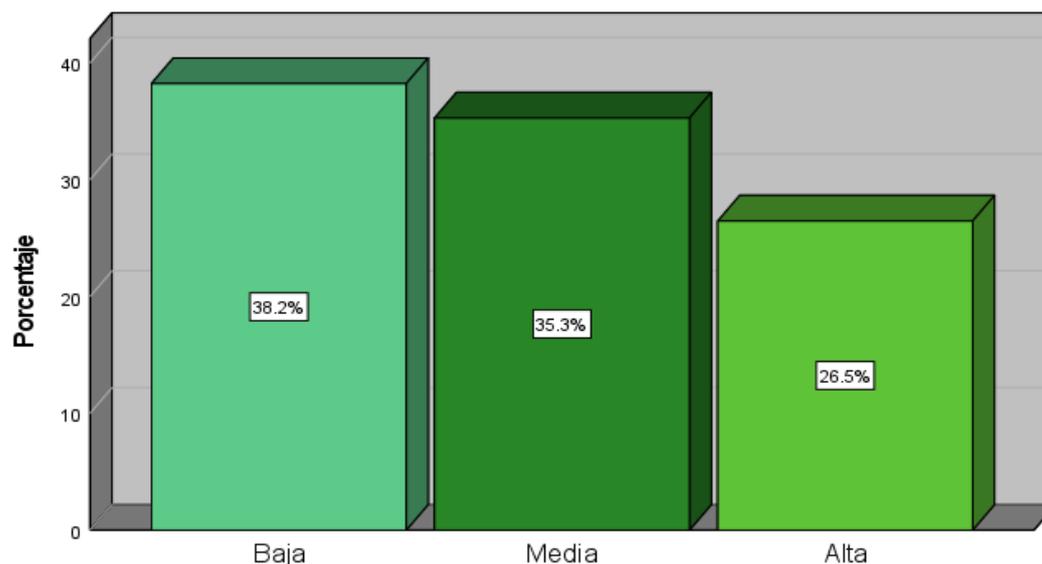
Distribución de frecuencia de la variable Comportamiento Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	13	38.2	38.2	38.2
	Media	12	35.3	35.3	73.5
	Alta	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

Figura 3.

*Porcentual de la variable Comportamiento Organizacional*



Interpretación: Con respecto a la variable Comportamiento Organizacional en la Tabla 3 y Figura 3 adjunta, se valora que el 38.2% de los docentes encuestados tiene una baja participación en la I.E., un 35,3% de docentes con participación media y para el 26,5% una participación alta. Por tanto, para el 38.2% de los docentes que tienen una participación baja significaría que los objetivos institucionales no serían comunes, la asignación de sus funciones no

estaría siendo dadas claramente, así como la comunicación interna no se daría adecuadamente entre los miembros de la I.E.

Tabla 4

Tabla cruzada de Gestión Directiva y Comportamiento Organizacional.

			Comportamiento Organizacional			Total
			Baja	Media	Alta	
Gestión	Ineficaz	Recuento	7	7	1	15
		% del total	20.6%	20.6%	2.9%	44.1%
Directiva	Regular	Recuento	3	1	4	8
		% del total	8.8%	2.9%	11.8%	23.5%
	Eficaz	Recuento	3	4	4	11
		% del total	8.8%	11.8%	11.8%	32.4%
Total		Recuento	13	12	9	34
		% del total	38.2%	35.3%	26.5%	100.0%

*Nota:* Elaboración propia

Interpretación: En tabla 4 cruzada de las variables de investigación se puede observar que 20,6% de docentes encuestados consideran que la gestión directiva es ineficaz y el comportamiento organizacional también es baja, así mismo el 2,9% de docentes consideran que la gestión directiva es regular ante un comportamiento organizacional media y el 11,8% aprecian que la gestión directiva es eficaz con una relación alta en el comportamiento organizacional.

Tabla 5

Tabla cruzada de la Dimensión Personas y la Gestión Directiva.

			Gestión Directiva			Total
			Ineficaz	Regular	Eficaz	
Dimensión Personas	Baja	Recuento	10	1	7	18
		% del total	29.4%	2.9%	20.6%	52.9%
	Media	Recuento	4	3	2	9
		% del total	11.8%	8.8%	5.9%	26.5%
	Alta	Recuento	1	4	2	7
		% del total	2.9%	11.8%	5.9%	20.6%
Total	Recuento	15	8	11	34	
	% del total	44.1%	23.5%	32.4%	100.0%	

*Nota:* Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 5 cruzada de la dimensión Personas y la variable Gestión Directiva de la investigación se contempla que el 29,4% de los docentes encuestados perciben que la dimensión Personas es baja cuando la Gestión Directiva es ineficaz, así mismo el 8,8% de los docentes consideran que la dimensión Personas es media ante una Gestión Directiva regular y el 5,9% aprecian que la dimensión Personas es alta en relación a una Gestión Directiva eficaz.

Tabla 6

Tabla cruzada de la Dimensión Entorno y la Gestión Directiva.

			Gestión Directiva			Total
			Ineficaz	Regular	Eficaz	
Dimensión Entorno	Baja	Recuento	7	5	5	17
		% del total	20.6%	14.7%	14.7%	50.0%
	Media	Recuento	3	2	1	6
		% del total	8.8%	5.9%	2.9%	17.6%
	Alta	Recuento	5	1	5	11
		% del total	14.7%	2.9%	14.7%	32.4%
Total	Recuento	15	8	11	34	
	% del total	44.1%	23.5%	32.4%	100.0%	

*Nota:* Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 6 cruzada de la dimensión Entorno y la variable Gestión Directiva de la investigación se evidencia que 20,6% de los docentes encuestados perciben que la dimensión Entorno es baja cuando la Gestión Directiva es ineficaz, así mismo el 5,9% de los docentes consideran que la dimensión Entorno es media cuando la Gestión Directiva es regular y el 14,7% aprecian que la dimensión Entorno es alta en relación a una Gestión Directiva eficaz.

Tabla 7

Tabla cruzada de la Dimensión Estructura y la Gestión Directiva.

		Gestión Directiva			Total	
		Ineficaz	Regular	Eficaz		
Dimensión Estructura	Baja	Recuento	7	3	3	13
		% del total	20.6%	8.8%	8.8%	38.2%
	Media	Recuento	5	3	3	11
		% del total	14.7%	8.8%	8.8%	32.4%
	Alta	Recuento	3	2	5	10
		% del total	8.8%	5.9%	14.7%	29.4%
Total	Recuento	15	8	11	34	
	% del total	44.1%	23.5%	32.4%	100.0%	

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 7 cruzada de la dimensión Estructura y la variable Gestión Directiva de la investigación se evidencia que 20,6% de los docentes encuestados perciben que la dimensión Estructura es baja ante una Gestión Directiva ineficaz, así mismo el 8,8% de los docentes consideran que la dimensión Estructura es media cuando la Gestión Directiva es regular y el 14,7% aprecian que la dimensión Estructura es alta en relación a una Gestión Directiva eficaz.

Tabla 8

Tabla cruzada de la Dimensión Tecnología y la Gestión Directiva.

		Gestión Directiva			Total	
		Ineficaz	Regular	Eficaz		
Dimensión Tecnología	Baja	Recuento	6	3	5	14
		% del total	17.6%	8.8%	14.7%	41.2%
	Media	Recuento	9	5	6	20
		% del total	26.5%	14.7%	17.6%	58.8%
Total		Recuento	15	8	11	34
		% del total	44.1%	23.5%	32.4%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 8 cruzada de la dimensión Tecnología y la variable Gestión Directiva de la investigación se observa que 17,6% de los docentes encuestados perciben que la dimensión Tecnología es baja cuando la Gestión Directiva es ineficaz, así mismo el 14,7% de los docentes consideran que la dimensión Tecnología es media ante una Gestión Directiva regular.

Análisis Inferencial, presentación de la prueba de normalidad.

H0: Los datos de la muestra tienen una distribución normal.

H1: Los datos de la muestra no tienen una distribución normal.

Regla de decisión:

Si  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

Si  $p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_1$

Tabla 9

Pruebas de normalidad de Gestión Directiva y Comportamiento Organizacional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Directiva	.758	34	<.001
Comportamiento Organizacional	.795	34	<.001
Gestión	.771	34	<.001
Cultura Organizativa	.727	34	<.001
Personas	.741	34	<.001
Entorno	.727	34	<.001
Estructura	.790	34	<.001
Tecnología	.626	34	<.001

Nota: Elaboración propia

Interpretación: Se muestra en la tabla 9, que tanto para las variables de Gestión Directiva y Comportamiento Organizacional, así como sus dimensiones, dio como valor  $p = .001 < .05$  de significancia, esto conduce a rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna, es decir, la distribución de los datos compete a una distribución no paramétrica.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

Hi: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

Tabla 10.

Correlación de Hipótesis General

			Gestión Directiva	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1.000	.277
		Sig. (bilateral)	.	.113
	Comportamiento Organizacional	N	34	34
		Coeficiente de correlación	.277	1.000
		Sig. (bilateral)	.113	.
		N	34	34

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 10 se puede analizar, que el valor de Sig. = ,113 > 0.05, por lo que se acepta la Ho, de ello se afirmar que, no existe relación significativa entre la gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre la dimensión personas del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

He1: Existe relación significativa entre la dimensión personas del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

Tabla 11

Correlación de Hipótesis 1

			Gestión Directiva	Dimensión Personas
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1.000	.123
		Sig. (bilateral)	.	.488
		N	34	34
	Dimensión Personas	Coeficiente de correlación	.123	1.000
		Sig. (bilateral)	.488	.
		N	34	34

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 11 se puede analizar, que el valor de Sig. = ,488 > 0.05, por lo que se acepta la Ho, de ello se puede ratificar que, no existe relación significativa entre la dimensión personas del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre la dimensión entorno del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

He2: Existe relación significativa entre la dimensión entorno del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

Tabla 12

Correlación de Hipótesis 2

			Gestión Directiva	Dimensión Entorno
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1.000	.032
		Sig. (bilateral)	.	.855
		N	34	34
	Dimensión Entorno	Coeficiente de correlación	.032	1.000
		Sig. (bilateral)	.855	.
		N	34	34

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 12 se puede analizar, que el valor de Sig. = ,855 > 0.05, por lo que se acepta la Ho, de ello se puede ratificar que, no existe relación significativa entre la dimensión entorno del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre la dimensión estructura del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

He2: Existe relación significativa entre la dimensión estructura del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

Tabla 13

Correlación de Hipótesis 3

			Gestión Directiva	Dimensión Estructura
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1.000	.230
		Sig. (bilateral)	.	.192
	Dimensión Estructura	N	34	34
		Coeficiente de correlación	.230	1.000
		Sig. (bilateral)	.192	.
		N	34	34

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 13 se puede analizar, que el valor de Sig. = ,192 > 0.05, por lo que se acepta la Ho, de ello se puede ratificar que, no existe relación significativa entre la dimensión estructura del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre la dimensión tecnología del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

He2: Existe relación significativa entre la dimensión tecnología del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

Tabla 14

Correlación de Hipótesis 4

			Gestión Directiva	Dimensión Tecnología
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coefficiente de correlación	1.000	-.042
		Sig. (bilateral)	.	.811
		N	34	34
	Dimensión Tecnología	Coefficiente de correlación	-.042	1.000
		Sig. (bilateral)	.811	.
		N	34	34

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 14 se puede analizar, que el valor de Sig. = ,811 > 0.05, por lo que se acepta la Ho, de ello se puede ratificar que, no existe relación significativa entre la dimensión tecnología del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

## V. DISCUSIÓN

En la investigación realizada de la relación de la gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, se logró determinar que el 20,6% de los docentes encuestados consideran que la gestión directiva es ineficaz y el comportamiento organizacional también es baja, así mismo el 2,9% de docentes consideran que la gestión directiva es regular ante un comportamiento organizacional media y el 11,8% aprecian que la gestión directiva es eficaz con una relación alta en el comportamiento organizacional. Sin embargo, el nivel de Sig. = ,113 > 0.05, por ello se asumen que no cumple con el modelo propuesto y se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Para determinar la relación significativa entre la dimensión Personas del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, en el análisis descriptivo se contempla que el 29,4% de los docentes encuestados perciben que la dimensión Personas es baja cuando la Gestión Directiva es ineficaz, así mismo el 8,8% de los docentes consideran que la dimensión Personas es media ante una Gestión Directiva regular y el 5,9% aprecian que la dimensión Personas es alta en relación a una Gestión Directiva eficaz. Se puede analizar, que el valor de Sig. = ,488 > 0.05, por lo que se acepta que, no existe relación significativa y se asume que no cumple con el modelo propuesto y se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

En cuanto a determinar la relación significativa entre la dimensión Entorno del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021, en el análisis descriptivo se observa que el 20,6% de los docentes encuestados perciben que la dimensión Entorno es baja cuando la Gestión Directiva es ineficaz, así mismo el 5,9% de los docentes consideran que la

dimensión Entorno es media cuando la Gestión Directiva es regular y el 14,7% aprecian que la dimensión Entorno es alta en relación a una Gestión Directiva eficaz. El valor de Sig. = ,855 > 0.05, por lo que se acepta que, no existe relación significativa y se asume que no cumple con el modelo propuesto y se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

En cuanto a determinar la relación significativa entre la dimensión estructura del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021, se evidencia que 20,6% de los docentes encuestados perciben que la dimensión Estructura es baja ante una Gestión Directiva ineficaz, así mismo el 8,8% de los docentes consideran que la dimensión Estructura es media cuando la Gestión Directiva es regular y el 14,7% aprecian que la dimensión Estructura es alta en relación a una Gestión Directiva eficaz. El valor de Sig. = ,192 > 0.05, por lo que se acepta que, no existe relación significativa y se asume que no cumple con el modelo propuesto y se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

En cuanto a determinar la relación significativa entre la dimensión Tecnología del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021, en el análisis descriptivo se observa que 17,6% de los docentes encuestados perciben que la dimensión Tecnología es baja cuando la Gestión Directiva es ineficaz, así mismo el 14,7% de los docentes consideran que la dimensión Tecnología es media ante una Gestión Directiva regular. El valor de Sig. = ,811 > 0.05, por lo que se acepta que, no existe relación significativa y se asume que no cumple con el modelo propuesto y se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

De igual manera de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación se encuentra coincidencia con lo planteado por Chamilco y Moreno (2021) que en su trabajo sobre “La Gestión Directiva y su Relación con el Desempeño Docente en la I.E N° 88240 “Paz y Amistad”,

Nuevo Chimbote – 2019 concluyen que los resultados presentan una relación muy baja, contrastando esto con los antecedentes del estudio, es similar a las conclusiones de varias investigaciones, concluyendo con un nivel y/o relación muy baja; lo que demuestra que a pesar del interés de los investigadores y especialistas con respecto al tema y también del MINEDU en conseguir mejorar calidad educativa, con rutas orientadoras, recomendaciones, capacitaciones y especializaciones, tanto a los directivos y docentes, todavía falta mucho trabajo por realizar para cambiar la metodología tradicional e involucrarnos en el nuevo enfoque moderno, como lo especifica Campoverde (2104), entendiéndose la gestión directiva como un desarrollo integral y multidimensional, que está orientada a conseguir la transformación de las instituciones educativas y en la búsqueda constante de la calidad educativa, en beneficio de los educandos. MINEDU (2012).

Por otro lado sobre el análisis de la investigación de Saullo, M. (2018) en su investigación sobre “La formación en competencias directivas, un desafío que mejora y fortalece la gestión” que buscaba conocer e identificar las competencias específicas que hacen de la gestión un instrumento de transformación y mejora en una organización concluye que se evidencia la profesionalidad del Equipo Directivo, promoviendo buen clima que generan la capacidad para gestionar, a partir del liderazgo pedagógico, la capacidad de organización, la gestión del personal, la capacidad de delegar, la comunicación institucional, la estabilidad emocional y el trabajo en equipo; competencias que en el trabajo realizado sobre la gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021, muestra que el 20,6% de los docentes encuestados consideran que la gestión directiva es ineficaz.

## VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Con respecto al objetivo general se llegó a establecer que no existe relación significativa entre la gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021; siendo que el coeficiente de correlación de Sig. = ,113 > 0.05, superior a 0,05.

SEGUNDA: Respecto al objetivo específico 1 se sostiene que no existe relación significativa entre la dimensión personas del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021; siendo que el coeficiente de correlación de Sig. = ,488 > 0.05, superior a 0,05.

TERCERA: Respecto al objetivo específico 2 se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión entorno del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021; siendo que el coeficiente de correlación de Sig. = ,855 > 0.05, superior a 0,05.

CUARTA: Para el objetivo 3 se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión estructura del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021; siendo que el coeficiente de correlación de Sig. = ,192 > 0.05, superior a 0,05.

QUINTA: En cuanto al objetivo 4 se puede señalar que no existe relación significativa entre la dimensión tecnología del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021; siendo que el coeficiente de correlación de Sig. = ,811 > 0.05, superior a

0,05.

## **VII. RECOMENDACIONES**

PRIMERA: A los directivos de la institución educativa se recomienda que trabajen de manera conjunta con los docentes en la planificación y elaborar por comisiones los documentos de gestión, siguiendo la misión y visión institucional, comunicando también continuamente a toda la comunidad educativa sobre lo planificado y los cambios a realizar.

SEGUNDA: Los resultados permiten recomendar a los directivos de la institución educativa que es importante establecer un trato profesional, horizontal, cordial y de respeto a cada integrante de la comunidad educativa, para trabajar en un clima institucional adecuado y siguiendo las normas establecidas para cada año lectivo; de esa manera asumirán un compromiso e identidad con su institución.

TERCERA: A partir del análisis realizado se sugiere al equipo directivo de la institución educativa plantear acciones conjuntas entre todos los miembros de la institución, también participar a los padres de familia, aliados estratégicos y así conseguir el compromiso de todos para beneficio de la institución.

CUARTA: Se recomienda que los directivos tomen en cuenta las participaciones y sugerencias de todos los docentes tanto nombrados como contratados porque las interrelaciones humanas son muy importantes dentro de la institución, determinar cada una de sus funciones y su cumplimiento, ello favorecerá el comportamiento organizacional.

QUINTA: Es importante destacar y recomendar a los directivos las actualizaciones y capacitaciones para los docentes en las TIC, bajo su liderazgo. Así mismo facilitar y renovar los laboratorios de acorde al avance de la tecnología, de esta manera se mejorará la funcionalidad de los docentes para beneficio de toda la comunidad educativa logrando los objetivos institucionales.

## REFERENCIAS

- Acosta, D. A. (2017). Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga del Espinal. [Tesis de maestría, Universidad del Tolima de Colombia] <https://1library.co/document/4zpgwo4z-estilos-liderazgo-gestion-directiva-institucion-educativa-tecnica-gonzaga.html>
- Aira, M. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *Negotium*, 11(33),99-111. ISSN <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78245566005>
- Aguirre León, G., Serrano Orellana, B. y Sotomayor Pereira, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 9 (1), pp. 187-195. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Analuisa-Jácome, I. S. y Pila-Martínez, J. C. (2020). Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/134/338>
- Arrellano, T. D. (2017). Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, UGEL 03, La Victoria - 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11822>
- CAÑARI, Y. R. (2017). Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. Lima-2016 [tesis de licenciatura en administración, Universidad Autónoma del Perú] [https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/405/CANA\\_RI%20LOPEZ%20YSABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/405/CANA_RI%20LOPEZ%20YSABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Chamilco, F. y Moreno, B. (2021). La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la I.E N° 88240 "Paz y Amistad", Nuevo Chimbote – 2019 [tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI] [https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1125/1/018200627I\\_018200684B\\_M\\_2021.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1125/1/018200627I_018200684B_M_2021.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2a ed.). México: McGraw Hill.
- Conexiónesan (2016) ¿Para qué sirve el estudio del comportamiento organizacional? - Revista semanal - setiembre 12/2016. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/para-que-sirve-el-estudio-del-comportamiento-organizacional/>
- Deza E. L. (2020) Comportamiento organizacional y calidad del servicio educativo de los docentes en la Institución Educativa Manuel Tobías García Cerrón – Puente Piedra-2019 [tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal] <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4496/DEZA%20SANTIL%20L%20C3%81N%20%20ELSA%20LIDIA%20-%20MAESTR%20C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estupiñán, M. (2017). El empoderamiento para la gestión directiva en la unidad educativa. Revista científico - Educativa De La Provincia Granma, 13(4), 39-50. <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/274>
- Fernández, M. (2014). Rol del psicólogo en el cambio organizacional. Revista semanal 27 julio, 2021, de Facultad de Psicología. Universidad de la República  
Sitio web:  
[https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/2014\\_tfg\\_fernandez\\_maria\\_sofia\\_rol\\_del\\_psicologo\\_en\\_el\\_cambio.pdf](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/2014_tfg_fernandez_maria_sofia_rol_del_psicologo_en_el_cambio.pdf)

- Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/841/1139>
- Gvirtz, S. y De Podestá, M. (2007) *Mejorar la gestión directiva en la escuela*. Buenos Aires, México, Santiago, Montevideo: Ediciones Granica.
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M. y Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Herrera, Y. A. (2019). Evaluación de la Gestión Directiva en el Mejoramiento Institucional del Colegio Los Alpes IED. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia] [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1606/CCA-spa-2019-Evaluacion de la gestion directiva en el mejoramiento institucional del colegio Los Alpes IED;jsessionid=F6BE2E5401C9269FCA91876F1EDAF07C?sequence=1](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1606/CCA-spa-2019-Evaluacion%20de%20la%20gestion%20directiva%20en%20el%20mejoramiento%20institucional%20del%20colegio%20Los%20Alpes%20IED;jsessionid=F6BE2E5401C9269FCA91876F1EDAF07C?sequence=1)
- Jones, G. y George, J. (2010) *Administración contemporánea* (10a ed.) México D.F: Mc Graw Hill Education, 2019. Print.
- Lara, R. (2002). La gestión de la calidad en los servicios. *Conciencia Tecnológica*, (19),0. ISSN: 1405-5597. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94401905>
- Leal-Soto, F., Albornoz, M. y Rojas, M. (2016). Condiciones de liderazgo y gestión para la innovación en las escuelas chilenas: nada que ocultar, nada que temer. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 42 (2), 193-205. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000200011>

Lopez, E. y Martinez J. (2019) La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. DOI: 10.23913/ride.v9i18.471

<file:///C:/Users/luhin/Downloads/Ride.Articulo.pdf>

López, I. y López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Revistas Espacios*. ISSN 0798 1015.

<http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>

Mancera, M. (2016) Teorías del comportamiento organizacional. Revista Seguridad Minera N° 100 octubre 16/2016- Industrial MANCERAS.

<https://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/teorias-del-comportamiento-organizacional/>

McGregor, D. (1996). *El lado humano de las organizaciones*. Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana S.A. - Transversal 42B N° 19-77.

MINEDU (2011). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas*- Lima - Perú.

Mohammed, A., Elrehailb, H., Ahmad, M. & Elci, A. (2017) Knowledge management, decision-making style and organizational performance - JEL classification: O31L2M12 - Journal of Innovation & Knowledge, Volume 4, Issue 2, 2019, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X17300562?via%3Dihub>

Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Revista Enfoques*, [S.I.], v. 16, n. 29, p. 1-16, dic. 2018. ISSN 0718-9656.

<http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/483>

- Payeras, J. (2004). *Coaching y Liderazgo para directivos interesados en incrementar sus resultados*. España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Robins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Décimo tercera edición - Traducción PEARSON EDUCACIÓN - México
- Saavedra C. E. (2021). Comparación del estilo del liderazgo directivo en la IE Premium de Piura antes y durante el confinamiento social – 2020 [tesis de maestría, Universidad de Piura] Repositorio institucional [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5081/MAE\\_EDUC\\_GE\\_21\\_02.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5081/MAE_EDUC_GE_21_02.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Salazar, C. (2004). Disposición frente al cambio tecnológico: un estudio empírico. *Panorama Socioeconómico*, (29),0. ISSN: 0716-1921. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39902903>
- Santana, M. C. (2018). *Comportamiento Organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato] <https://1library.co/document/q0jvx4gz-universidad-t%C3%A9cnica-de-ambato.html>
- Schein, E. (2007). *Organizational culture and leader chip*. (3ra. ed.) San Francisco: Jossey – Bass.  
[http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan\\_Digital\\_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf](http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf)
- Simanour, F. & Hazrati, R. (2020) Studying the Efficacy of Job Rotation on Organizational Justice and Organizational Trust (case study: employees of Sepah Bank, Ardabil Province) Master's student, Department of Public

Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran. JBSO, 2021(5); 1-7

<https://eurokd.com/BSO/doi/10.32038/JBSO.2021.05.01.pdf>

Ulloa, J., Nail, O., Castro, A. y Muñoz, M. (2012). Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva. Estudios pedagógicos (Valdivia), 38(1), 121-129. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052012000100007>



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TÍTULO: Gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS
<p style="text-align: center;"><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación de la gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021</p>	<p style="text-align: center;"><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variable 1</b></p> <p>Gestión Directiva</p>	<p>Gestión</p> <p>Cultura Organizativa</p>	<p>Para la variable 1: 33 preguntas</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert</p>
<p style="text-align: center;"><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión personas del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Describir la relación de la dimensión personas del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021</p>	<p style="text-align: center;"><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión personas del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variable 2</b></p> <p>Comportamiento Organizacional</p>	<p>Personas</p> <p>Entorno</p> <p>Estructura</p> <p>Tecnología</p>	<p>Para la variable 2: 16 preguntas</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert</p>
<p>¿Cómo se relaciona la dimensión entorno del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021?</p>	<p>Describir la relación de la dimensión entorno del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión entorno del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021</p>			
<p>¿Cómo se relaciona la dimensión estructura del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del</p>	<p>Describir la relación de la dimensión estructura del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión estructura del comportamiento organizacional y</p>			

personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021?  ¿Cómo se relaciona la dimensión tecnología del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021?	perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021  Describir la relación de la dimensión tecnología del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021	la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021  Existe relación significativa entre la dimensión tecnología del comportamiento organizacional y la gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021			
---	---	--	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>Enfoque: Cuantitativo  Método: Hipotético -Deductivo  Diseño: No experimental  Tipo de estudio: Básico  Nivel de estudio: Descriptivo - Correlacional</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Docentes de una Institución Educativa del distrito de Cercado de Lima  Tamaño: 34 docentes y coordinadores</p> <p><b>MUESTRA:</b>  Tamaño: 34 docentes y coordinadores</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario sobre la Gestión directiva desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021</p> <p>Año: 2021  Elaboración: Autoría de Arrellano Jara, Teresa del Carmen  Ámbito de Aplicación: Una Institución del distrito de Cercado de Lima</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario sobre el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021</p> <p>Año: 2021  Elaboración: Autoría de Deza Santillán, Elsa Lidia  Ámbito de Aplicación: Una Institución del distrito de Cercado de Lima</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>

## FICHA TÉCNICA 1

A. NOMBRE:

Encuesta de Gestión Directiva

B. OBJETIVOS:

El siguiente test tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de la Gestión Directiva en la percepción de los docentes de una institución educativa.

C. AUTORES: Original de Arrellano Jara, Teresa del Carmen

D. ADAPTACIÓN:

E. ADMINISTRACIÓN: Individual

F. DURACIÓN: 20 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN: Docentes y coordinadores del nivel secundario

H. TÉCNICA: Encuesta

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

<b>PUNTUACIÓN NUMÉRICA</b>	<b>RANGO O NIVEL</b>
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### GESTIÓN DIRECTIVA

ESCALA DE VALORES:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

N°	DIMENSION 1: GESTIÓN	1	2	3	4	5
	<b>PLANIFICAR</b>					
1	EL Directivo realiza el diagnóstico preciso de las necesidades de su institución Educativa.					
2	El Directivo participa en la elaboración de los documentos gestión administrativos.					
3	El Directivo participa en la elaboración de los documentos gestión pedagógica.					
4	El Directivo promueve acciones para la mejora del mantenimiento de su institución.					
	<b>ORGANIZAR</b>					
5	El Directivo elabora estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión administrativo de la Institución.					
6	El Directivo elabora estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión pedagógica de la Institución.					
7	El Directivo participa de capacitaciones de actualización pedagógica.					
8	El Directivo se organiza con su personal docente y administrativo en comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa.					
9	EL Directivo realiza círculos de interaprendizaje para el fortalecimiento de la formación continua de sus docentes.					
10	El Directivo elabora estrategias para la mejora del mantenimiento de su institución.					
	<b>DIRIGIR</b>					
11	Participa la comunidad escolar en la elaboración de los documentos gestión administrativos.					
12	Participó Ud. en la elaboración de los documentos de gestión pedagógica.					
13	El Directivo promueve al personal docente realizar sus planificaciones en forma colegiada.					
14	El Directivo realiza el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.					
15	El Directivo promueve al personal docente y administrativo en el cumplimiento de las comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa.					
16	El Directivo realiza las gestiones necesarias para mejorar mantenimiento de su institución.					
17	El Directivo realiza las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución.					
	<b>CONTROLAR</b>					
18	El Directivo verifica que se cumplan la funcionalidad de los documentos de gestión administrativo.					
19	El Directivo verifica el cumplimiento de las comisiones del personal docente y administrativo en la realización de actividades de la Institución Educativa.					
20	El Directivo verifica que se cumplan con las funciones del personal de la Institución Educativa.					
21	El Directivo verifica que se cumplan el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.					

22	El Directivo verifica que se cumplan las gestiones necesarias para mejorar el mantenimiento de su institución.					
23	El Directivo verifica que se cumplan las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución.					
	<b>DIMENSION 2: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>LIDERAZGO</b>					
24	El Directivo realiza de manera horizontal la toma de decisiones en la Institución Educativa.					
25	El Directivo se asegura que en la comunidad educativa trabajen de acuerdo a las metas propuestas en la Institución.					
26	El Directivo se asegura que cumplan con sus funciones el personal docente, auxiliar y administrativo.					
27	El Directivo promueve el cumplimiento de las normas de la Institución Educativa.					
	<b>MOTIVACION</b>					
28	El Directivo realiza de manera consensuada los acuerdos para motivar a la comunidad escolar.					
29	El Directivo se asegura que se cumplan con los acuerdos para motivar a la comunidad escolar.					
30	La gestión directiva brinda estímulos a la comunidad escolar.					
	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
31	El Directivo se asegura que se cumplan con toda la comunidad educativa las prácticas de las buenas relaciones humanas en la Institución Educativa.					
32	El Directivo se asegura que se cumplan la comunicación armoniosa con toda la comunidad educativa de la Institución Educativa.					
33	El Directivo se asegura que participen de actividades de integración para realización de un buen clima escolar.					
	<b>PUNTAJE</b>					

## FICHA TÉCNICA 2

A. NOMBRE:

Encuesta de Comportamiento Organizacional

B. OBJETIVOS:

El siguiente test tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel del Comportamiento Organizacional de los docentes de una institución educativa en relación a la Gestión Directiva.

C. AUTORES: Original de Deza Santillán, Elsa Lidia

D. ADAPTACIÓN:

E. ADMINISTRACIÓN: Individual

F. DURACIÓN: 20 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN: Docentes y coordinadores del nivel secundario

H. TÉCNICA: Encuesta

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

<b>PUNTUACIÓN NUMÉRICA</b>	<b>RANGO O NIVEL</b>
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

ESCALA DE VALORES:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

	1	2	3	4	5
<b>PERSONAS</b>					
1. Consideras que trabajar en la I.E. te permite tener una calidad de vida laboral y familiar adecuada					
2. Controlas tus emociones a pesar de no estar de acuerdo en algo, en relación a tu trabajo					
3. Una situación de conflicto entre docentes de la I.E. genera situaciones difíciles de controlar					
4. Crees que existen docentes con actitudes negativas, que generan un ambiente laboral negativo					
PUNTAJE					
<b>ENTORNO</b>					
5. El actual gobierno debería de brindarle más beneficios a los docentes del país					
6. Crees que el sueldo asignado por el estado es el adecuado para la labor que desempeñas					
7. Expresas con facilidad tus pensamientos y sentimientos ante todos tus compañeros					
8. Realizas tu trabajo en equipo con los demás docentes					
PUNTAJE					
<b>ESTRUCTURA</b>					
9. Te encuentras satisfecho en el puesto que ocupas					
10. Cumples los deberes asignados con eficacia					
11. Te relacionas fácilmente con tus colegas					
12. Está usted de acuerdo con rotar en diferentes grados					
PUNTAJE					
<b>TECNOLOGÍA</b>					
13. La I.E. cuenta con laboratorio de computo					
14. La I.E. cuenta con internet o Wifi, que garantice la conexión permanente					
15. Manejas buscadores de internet que te permitan dinamizar tus clases					
16. El estado implementa periódicamente a los docentes en el uso de herramientas tecnológicas motivadoras					
PUNTAJE					

## BASE DE DATOS

Marca temporal	1. Consideras que trabaja	2. Controlas tus emociones	3. Una situación de conflicto	4. Crees que existen derechos	5. El actual gobierno debe	6. Crees que el sueldo es	7. Expresas con facilidad	8. Realizas tu trabajo en	9. Te encuentras satisfecho	10. Cumples los deberes	11. Te relacionas fácilmente	12. Está usted de acuerdo	13. La I.E. cuenta con lab	14. La I.E. cuenta con int	15. Manejas buscadores	16. El estado implementa
11/29/2021 14:35:29	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces
11/29/2021 16:09:43	3 A veces	4 Casi siempre	2 Casi nunca	3 A veces	5 Siempre	2 Casi nunca	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	1 Nunca	1 Nunca	5 Siempre	3 A veces
11/29/2021 16:15:35	3 A veces	5 Siempre	1 Nunca	3 A veces	5 Siempre	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	2 Casi nunca	5 Siempre	3 A veces	5 Siempre	1 Nunca
11/29/2021 17:04:43	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	3 A veces
11/29/2021 17:23:27	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces
11/29/2021 17:50:39	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	2 Casi nunca
11/30/2021 16:31:34	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	1 Nunca	4 Casi siempre	3 A veces	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	2 Casi nunca
11/30/2021 18:09:45	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	5 Siempre	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces
11/30/2021 20:56:22	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	1 Nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	1 Nunca
12/1/2021 18:07:24	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	3 A veces	2 Casi nunca	3 A veces	2 Casi nunca
12/1/2021 19:53:36	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	5 Siempre	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces
12/1/2021 20:31:06	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	1 Nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces
12/2/2021 15:21:32	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	2 Casi nunca
12/2/2021 15:49:06	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	3 A veces	5 Siempre	1 Nunca	2 Casi nunca	4 Casi siempre	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces
12/2/2021 15:52:11	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	1 Nunca	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces
12/2/2021 15:56:43	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	5 Siempre	1 Nunca	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	3 A veces	2 Casi nunca	5 Siempre	2 Casi nunca
12/2/2021 16:19:32	4 Casi siempre	3 A veces	5 Siempre	3 A veces	4 Casi siempre	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	1 Nunca
12/2/2021 16:41:10	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	3 A veces	5 Siempre	2 Casi nunca	2 Casi nunca	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	1 Nunca
12/2/2021 16:43:16	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	2 Casi nunca	4 Casi siempre	2 Casi nunca
12/2/2021 18:22:41	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	5 Siempre	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces
12/2/2021 20:46:34	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	1 Nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	1 Nunca
12/3/2021 14:14:22	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	3 A veces
12/3/2021 16:41:27	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	5 Siempre	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces
12/3/2021 16:46:21	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	2 Casi nunca	4 Casi siempre	2 Casi nunca
12/3/2021 16:51:46	3 A veces	5 Siempre	1 Nunca	3 A veces	5 Siempre	2 Casi nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	2 Casi nunca	5 Siempre	3 A veces	5 Siempre	1 Nunca
12/3/2021 18:41:53	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	5 Siempre	2 Casi nunca	2 Casi nunca	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	1 Nunca
12/3/2021 20:35:08	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	3 A veces	5 Siempre	1 Nunca	2 Casi nunca	4 Casi siempre	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces
12/3/2021 21:13:47	3 A veces	4 Casi siempre	2 Casi nunca	3 A veces	5 Siempre	2 Casi nunca	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	1 Nunca	1 Nunca	5 Siempre	3 A veces
12/5/2021 19:27:44	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	5 Siempre	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces
12/6/2021 14:42:19	4 Casi siempre	2 Casi nunca	4 Casi siempre	3 A veces	5 Siempre	1 Nunca	2 Casi nunca	4 Casi siempre	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces
12/6/2021 14:56:43	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	1 Nunca	1 Nunca	4 Casi siempre	5 Siempre	5 Siempre	4 Casi siempre	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	5 Siempre	1 Nunca
12/6/2021 15:51:23	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	5 Siempre	2 Casi nunca	2 Casi nunca	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	1 Nunca
12/6/2021 17:35:14	3 A veces	2 Casi nunca	4 Casi siempre	3 A veces	5 Siempre	1 Nunca	2 Casi nunca	4 Casi siempre	2 Casi nunca	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces	4 Casi siempre	3 A veces
12/7/2021 15:38:47	3 A veces	3 A veces	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	1 Nunca	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	2 Casi nunca	4 Casi siempre	2 Casi nunca