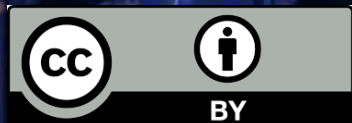


# CAPÍTULO 2

## Liderazgo directivo y desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023



Esta obra está bajo una  
licencia internacional Creative  
Commons Atribución 4.0.



## CAPÍTULO 2

### Liderazgo directivo y desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023

### Management leadership and organizational development in the professional associations of the Junín region, 2023

DOI: <https://doi.org/10.71112/snf7x448>

Deiben Escalante Meza

deiben.escalante@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5602-2848>

Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt

Perú

#### Resumen

La investigación tuvo como objetivo: conocer en qué medida se relaciona el Liderazgo Directivo con el Desarrollo Organizacional en los colegios profesionales de la Región Junín, 2023. El diseño de investigación fue No Experimental – de corte transversal, de tipo básica y de nivel correlacional, la población estuvo constituida por 35885 individuos profesionales colegiados y habilitados de las diferentes carreras profesionales de los 17 colegios profesionales de la región Junín, la muestra estuvo constituida por 380 profesionales colegiados; la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario sobre el Liderazgo Directivo y el Desarrollo Organizacional. Se realizó un análisis descriptivo e inferencial de las variables de estudio, con el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados fueron que si existe relación directa moderada y significativa ( $r= 0.518^{**}$ ;  $p=0.000$ ) entre el liderazgo directivo y el desarrollo organizacional. También existe una relación positiva moderada y significativa ( $r= 0.467^{**}$ ;  $p=0.000$ ) entre la dimensión extraversión del liderazgo directivo y el desarrollo organizacional, ( $r= 0.502^{**}$ ;  $p=0.000$ ) entre la dimensión afabilidad del liderazgo directivo y el desarrollo organizacional, ( $r= 0.423^{**}$ ;  $p=0.000$ ) entre la dimensión adaptación del liderazgo directivo y el desarrollo organizacional, ( $r= 0.452^{**}$ ;  $p=0.000$ ) entre la dimensión responsabilidad del liderazgo directivo y el desarrollo organizacional y un ( $r= 0.518^{**}$ ;  $p=0.000$ ) entre la dimensión apertura del liderazgo directivo y el desarrollo organizacional. En conclusión, si existe

relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la Región Junín – 2023, pero el nivel es positivo moderado o medio.

**Palabras claves:** Liderazgo directivo, desarrollo organizacional, extraversión, afabilidad y gestión del cambio.

### **Abstract**

The research aimed to understand the extent to which managerial leadership is related to organizational development in the professional associations of the Junín region in 2023. The research design was non-experimental - cross-sectional, basic, and correlational. The population consisted of 35,885 registered and qualified professionals from the different professional careers of the 17 professional associations in the Junín region. The sample consisted of 380 registered professionals. The technique was a survey, and the instrument was a questionnaire on managerial leadership and organizational development. A descriptive and inferential analysis of the study variables was performed using Spearman's correlation coefficient. The results were that if there is a moderate and significant direct relationship ( $r= 0.518^{**}$ ;  $p=0.000$ ) between directive leadership and organizational development. There is also a moderate and significant positive relationship ( $r= 0.467^{**}$ ;  $p=0.000$ ) between the extraversion dimension of directive leadership and organizational development, ( $r= 0.502^{**}$ ;  $p=0.000$ ) between the agreeableness dimension of directive leadership and organizational development, ( $r= 0.423^{**}$ ;  $p=0.000$ ) between the adaptation dimension of directive leadership and organizational development, ( $r= 0.452^{**}$ ;  $p=0.000$ ) between the responsibility dimension of directive leadership and organizational development and a ( $r= 0.518^{**}$ ;  $p=0.000$ ) between the openness dimension of directive leadership and organizational development. In conclusion, there is a direct and significant relationship between managerial leadership and organizational development in the professional associations of the Junín Region – 2023, but the level is moderately or medium positive.

**Keywords:** Executive Leadership, Organizational Development, Extroversion, Agreeableness, and Change Management.

## **Introducción**

Un elemento central en las organizaciones es el liderazgo que ejercen sus directivos; es impensable el éxito de una organización humana si no existen líderes que puedan comunicarse eficaz y asertivamente con los miembros de su organización. La empatía, ayuda mutua, la motivación, entre otros son necesarios para el desarrollo de cualquier actividad humana. El tipo de comunicación e interacción está fuertemente influenciado por el tipo de liderazgo directivo de los colegios profesionales.

Los colegios profesionales en Perú cumplen funciones clave de ordenación, representación y defensa de sus miembros, así como de control del ejercicio profesional y promoción de la ética. Además, participan en la regulación y supervisión de la práctica profesional, y velan por el prestigio y perfeccionamiento de sus agremiados. Es necesario conocer y profundizar la incidencia del liderazgo sobre las prácticas y su quehacer de los colegios profesionales de la región Junín. Se ha evidenciado que existen colegios profesionales como el colegio médico, colegio de ingenieros, colegio de abogados, colegio de administradores y colegio de contadores, que tienen mayor presencia en el contexto social, económico y de desarrollo local en la región Junín, mientras otros colegios profesionales como el colegio de economistas cuya participación es limitada. Adicionalmente cada colegio profesional se rige por su normas internas y código de ética, y ello se traslada en la función de cada profesional en su centro de trabajo, demostrando sus conocimientos, competencias, capacidades, valores y principios. Es cierto que cada consejo directivo que ingrese a gestionar cada colegio profesional, desarrolla un plan de trabajo en beneficio de sus agremiados, y allí la importancia y el papel del líder o la cabeza de la institución, que en este caso, es sus decanos regionales y sus consejos directivos, quienes deben cumplir y hacer cumplir las normas, reglamentos y códigos de ética profesional de cada colegio profesional; y el cumplimiento de sus planes de trabajo en diferentes ámbitos: académico, institucional, administrativo, socio cultural – comunitario, etc. Y es allí donde se evidencia que existen colegios profesionales con mayor desarrollo organizacional que otros.

En la actualidad los colegios profesionales necesitan empoderarse con liderazgo a todo nivel para adaptarse a los nuevos cambios que la globalización exige y lograr el desarrollo organizacional de sus instituciones. Al respecto investigadores como Sorados, (2010), concluye que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, en el periodo Marzo-Mayo

del 2009. La dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619).

Los colegios profesionales como instituciones creadas por Ley, tienen como finalidad agremiar a sus profesionales, capacitarlos en sus respectivas especialidades y mantenerlos actualizados para ejercer efectivamente la profesión. Adicionalmente los colegios profesionales representan a su profesión en eventos públicos y privados en donde se necesite su participación.

A continuación, se presentan los antecedentes, pero con diferentes unidades de análisis, entre las más relevantes tenemos:

Chamorro, (2005), “Factores Determinantes del Estilo de Liderazgo del Director(a)”, Tesis para optar el grado académico de Doctora en Educación, Universidad Complutense de Madrid, España. Su objetivo principal fue: establecer la relación entre las variables y los distintos estilos de liderazgo que evidencian los directores de los centros públicos de los departamentos del Atlántico y Magdalena – Colombia. En relación a sus resultados; en los sistemas escolares eficaces, los directores adoptan un enfoque de liderazgo tanto transformacional como instruccional. Este tipo de liderazgo implica que el director y la escuela comparten una visión clara de los objetivos y cómo alcanzarlos. Los líderes eficaces establecen altas expectativas para el personal y los estudiantes, motivándolos a esforzarse más y a internalizar una imagen positiva de la escuela.

Ponce, (2008), “El Liderazgo y su relación con el Rendimiento Académico”, Tesis maestría, Universidad de Bio – Bio, Chile. Su objetivo de investigación fue: Determinar el nivel de incidencia del estilo de liderazgo desarrollado por la Dirección, los Profesores(as) y los Padres y Apoderados en los resultados académicos de sus alumnos(as). La conclusión se extiende a diferentes tipos de establecimientos educacionales, sugiriendo que el liderazgo democrático es beneficioso independientemente de la administración o el tipo de institución.

La investigación surge, porque se ha evidenciado en la praxis de la gestión organizacional, y en este caso en los colegios profesionales, la existencia de un variado resultado cuanto al desarrollo organizacional. Es así que como un factor importante consideramos al liderazgo directivo, para su mayor estudio y sus implicancias en la gestión y el desarrollo organizacional.

Es esencial realizar estudios que promuevan el conocimiento de la influencia del liderazgo directivo en el desarrollo organizacional, porque es el personal administrativo un miembro activo de las instituciones que interactúan con sus demás colegas, miembros

del consejo directivo de cada colegio profesional, profesionales en el ámbito de su profesión y público en general; y como el liderazgo repercute en el desarrollo organizacional de los colegios profesionales.

Este estudio cobra importancia, por cuanto los resultados obtenidos servirán de guía al personal administrativo y directivo para lograr mediante un efectivo liderazgo un adecuado desarrollo organizacional de los colegios profesionales; pues permitirá mejorar algunas subvariables que dificultan a tener un buen desarrollo organizacional en sus instituciones.

En ese sentido se formuló el problema de investigación: ¿En qué medida el Liderazgo Directivo se relaciona con el Desarrollo Organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023?

El objetivo general de investigación fue: Conocer en que medida se relaciona el liderazgo directivo con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.

Hipótesis general planteada fue: El liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.

Variable 1: El liderazgo directivo: Define el liderazgo como un fenómeno interactivo entre dos o más personas, caracterizado por la influencia intencional. En otras palabras, el liderazgo no ocurre en aislamiento, sino que implica una relación donde una persona busca influir en otras para lograr ciertos objetivos. (Yulk, 1989).

Según Coronel (2000) el liderazgo se entiende como un producto de la construcción social, lo que implica que su expresión y efectividad varían según el contexto específico.

Ahora Smith y Peterson (1990) destaca que el liderazgo emerge en situaciones conflictivas por lo que puede ser realizado por personas no formalmente designadas para ello, es decir, que el liderazgo puede estar en cualquier punto de la organización.

Variable 2. El Desarrollo Organizacional es el proceso planificado de cambio en una organización, basado en valores humanísticos y democráticos, que busca mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de los empleados, siendo fundamental que sea un proceso innovador (Petit, 2012).

De acuerdo a Porras y Robertson (1992 citado por Guizar, 2013) mencionan que: "El desarrollo organizacional es una serie de teorías, valores, estrategias y técnicas basadas en las ciencias de la conducta y orientadas al cambio planificado del escenario de trabajo de una organización, con el propósito de incrementar el desarrollo individual y de mejorar el

desempeño de la organización, mediante la alteración de las conductas de los miembros de la organización en el trabajo." (p.6)

Beckhard (1973) señala como "un esfuerzo: planeado, de toda la organización, controlado desde el nivel más alto que Incrementa la efectividad y el bienestar de la organización, mediante intervenciones planificadas en los procesos de la organización aplicando el conocimiento de las ciencias de la conducta". (p.95)

El aporte de esta investigación radica en mejorar el desarrollo organizacional y el liderazgo directivo, a través de las siguientes acciones:

- Los colegios profesionales deben de adoptar y gestionar el cambio en todo sentido: a nivel de personas (actitudes) y a nivel de procesos y actividades institucionales.
- Los colegios profesionales deben de invertir en capacitar a sus colaboradores para perfeccionar sus habilidades personales y profesionales.
- Se debe de fomentar la realización de actividades académicas y socio culturales para desarrollar y fortalecer las habilidades de sus agremiados.
- Se debe promover el trabajo en equipo, entre los miembros del Consejo Directivo, dejando de lado las discrepancias personales y profesionales en beneficio de sus instituciones.
- Es fundamental que los Consejos Directivos adopten la filosofía del Kaizen (mejora continua) mejorando constantemente acciones y actitudes. Entre otras.

Las dificultades que se presentaron fueron, primero en cuanto a los antecedentes, ya que las investigaciones encontradas no vinculan las variables liderazgo directivo y desarrollo organizacional. Segunda dificultad que se presentó es que el proceso de recolección de datos se complicó por la variedad de profesionales diversos a las que se tenía que encuestar.

### **Metodología**

Para el desarrollo general de la investigación se utilizó el método científico, porque se ha seguido con rigurosidad el conjunto de fases o etapas que ella involucra, como la formulación del problema, planteamiento de las hipótesis y la contrastación de las mismas, entre otras.

Se utilizaron como métodos específicos: el inductivo – deductivo, el analítico – sintético y el hipotético – deductivo. El diseño de investigación fue el no experimental de corte transversal. Al respecto sobre el diseño no experimental, Carrasco (2006) señala: "Son aquellas cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen

grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (p.71). Y de Corte Transversal según Carrasco (2006) menciona: “Este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (p.72).

El tipo de investigación fue básica, porque dentro de su contenido presentó un nuevo cuerpo organizado de conocimientos científicos; es decir, presentó una propuesta de las dimensiones para el estudio de las variables liderazgo directivo y desarrollo organizacional; en ese sentido se orientó a la búsqueda de nuevos conocimientos teóricos a efectos de corregir, ampliar o sustentar mejor la teoría existente. Al respecto según Villegas et al. (2014) afirma que: “Es un tipo de investigación eminentemente teórica, orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos teóricos a efectos de corregir, ampliar o sustentar mejor la teoría existente. Este tipo de investigación no tiene fines prácticos inmediatos. Es conocida también como investigación pura o fundamental” (p.85).

El nivel de investigación fue correlacional, al respecto Bernal (2010) afirma: “(...) En la investigación correlacional se analizan la relación o asociación entre las variables.” (p.115). Según Hernández et al. (2014) afirma: “Los estudios correlacionales tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto en particular.” (p.95).

La población la constituyeron 35885 individuos colegiados y habilitados de las diferentes carreras profesionales en los 17 colegios profesionales de la región Junín. Para la determinación de la muestra, se utilizó el muestreo probabilístico, específicamente se realizó un muestreo aleatorio simple y estratificado (se utilizó la fórmula estadística para el cálculo de la muestra) y posteriormente serán seleccionados por estratos en función a su proporción, entre los miembros colegiados hábiles. La muestra constituye 380 individuos seleccionados en función a la proporción de profesionales colegiados y habilitados de cada colegio profesional.

En el desarrollo de la investigación, la técnica de recolección de datos fue la encuesta aplicada a los 380 sujetos (decanos regionales y miembros profesionales habilitados). El instrumento utilizado fue el cuestionario con escala tipo Likert. En relación a la validación del instrumento cuestionario, se dio a través de tres expertos conocedores del tema, cuyas valoraciones han sido las siguientes: promedio de valoración por juicio de expertos cuestionario liderazgo directivo fue de 84%, y del cuestionario desarrollo organizacional fue de 83%, en consecuencia, es válido el instrumento a aplicarse. La confiabilidad del instrumento se obtuvo a través de una prueba piloto sometido a la validación de treinta

(30) profesionales colegiados y habilitados. El coeficiente Alfa de Cronbach que se obtuvo del cuestionario liderazgo directivo y desarrollo organizacional fue de 0.93 y 0.83 respectivamente, ello indica que los instrumentos son muy confiables.

**Tabla 1.**

*Consolidado de la muestra en estudio.*

<b>Colegio Profesional</b>	<b>Miembros Profesionales colegiados y Habilitados</b>
Colegio de Licenciados en Administración - Junín	12
Colegio de Ingenieros - Junín	110
Colegio de Abogados - Junín	24
Colegio Tecnólogo Médico - Junín	1
Colegio de Economistas - Junín	6
Colegio de Psicólogos - Junín	7
Colegio de Profesores - Junín	132
Colegio de Arquitectos - Junín	2
Colegio Médico Veterinario - Junín	4
Colegio de Periodistas - Junín	2
Colegio de Enfermeros - Junín	26
Colegio de Contadores Públicos - Junín	20
Colegio de Notarios - Junín	0
Colegio Médico - Junín	23
Colegio de Obstetras - Junín	3
Colegio Odontológico - Junín	3
Colegio Químico Farmacéutico - Junín	5
Total:	380

*Nota.* Elaboración propia

El procedimiento para el análisis estadístico fue el siguiente: elaboración de la base de datos en el software SPSS v.26, utilizando estadística descriptiva, en la presentación de tablas y figuras, y posteriormente estadística inferencial para la prueba de hipótesis, en este caso se utilizó el valor de probabilidad o simplemente valor de p y el coeficiente de correlación de Spearman.

## Resultados

Obtenidas las 380 encuestas debidamente rellenas por los sujetos integrantes de la muestra; se procesaron los datos con los estadísticos del programa SPSS, versión 26. Los resultados obtenidos fueron a nivel de baremos:

**Tabla 2.**

*Consolidado de los resultados por variables y dimensiones.*

Variable/ Dimensión	Baremos					Total
	Muy deficient e	Deficient e	Regular	Bueno	Muy bueno	
<b>X: Liderazgo</b>	0%	14,2%	75%	10.8%	0%	100%
<b>Directivo</b>						
<b>X<sub>1</sub>: Extraversión</b>	0%	9.5%	57%	33.2%	0.3%	100%
<b>X<sub>2</sub>: Afabilidad</b>	0%	11.1%	66%	22.9%	0%	100%
<b>X<sub>3</sub>: Adaptación</b>	0%	23.4%	74.2%	2.4%	0%	100%
<b>X<sub>4</sub>:</b>	0%	10.5%	57.6%	31.9%	0%	100%
<b>Responsabilidad</b>						
<b>X<sub>5</sub>: Apertura</b>	0%	13.4%	73.4%	13.2%	0%	100%
<b>Y: Desarrollo</b>	0%	0%	12.4%	87.6%	0%	100%
<b>Organizacional</b>						
<b>Y<sub>1</sub>: Gestión del cambio</b>	0%	27.6%	68.7%	3.7%	0%	100%
<b>Y<sub>2</sub>: Gestión del Conocimiento</b>	0%	37.6%	61.3%	1.1%	0%	100%
<b>Y<sub>3</sub>: Creatividad e Innovación</b>	0%	1.3%	44.7%	51.6%	2.4%	100%
<b>Y<sub>4</sub>: Clima Organizacional</b>	0%	14.2%	83.2%	2.6%	0%	100%
<b>Y<sub>5</sub>: Cultura Organizacional</b>	0%	24.5%	72.6%	2.9%	0%	100%

*Nota.* Resultados de cuestionarios liderazgo directivo y desarrollo organizacional.

X: Liderazgo Directivo: se aprecia que el 75% de la muestra valoran el influjo de la variable liderazgo directivo como regular; el 14,2% consideran deficiente, y el 10,8% de la muestra que manifiestan como buena el liderazgo directivo en los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular el liderazgo directivo (la extraversión, la afabilidad, la adaptación, la responsabilidad y la apertura de sus directivos).

X1: Extraversión: el 57% de la muestra valoran el influjo como regular la dimensión extraversión del liderazgo directivo; el 33,2% consideran bueno; el 9,5% consideran deficiente, y sólo el 0,3% de la muestra que manifiestan como muy buena la extraversión del liderazgo directivo en los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular la extraversión (asertividad y la determinación de sus directivos).

X2: Afabilidad: el 66% de la muestra valora el influjo como regular la dimensión afabilidad del liderazgo directivo; el 22,9% consideran bueno, y el 11,1% consideran deficiente la afabilidad del liderazgo directivo en los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular la sociabilidad, la inteligencia emocional y el apoyo individualizado de la afabilidad de sus directivos.

X3: Adaptación: el 74,2% de la muestra valora el influjo como regular la dimensión adaptación del liderazgo directivo; el 23,4% consideran deficiente, y el 2,4% consideran bueno la adaptación del liderazgo directivo en los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular la estabilidad emocional y la autoconfianza de la adaptación de sus directivos.

X4: Responsabilidad: el 57,6% de la muestra valora el influjo como regular la dimensión responsabilidad del liderazgo directivo; el 31,9% consideran bueno, y el 10,5% consideran deficiente la responsabilidad del liderazgo directivo en los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular la confiabilidad y la integridad de la responsabilidad de sus directivos.

X5: Apertura: el 73,4% de la muestra valora el influjo como regular la dimensión apertura del liderazgo directivo; el 13,4% consideran deficiente, y el 13,2% consideran bueno la apertura del liderazgo directivo en los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular la flexibilidad, inteligencia, capacidad innovadora y creativa y la capacidad de escucha de la apertura de sus directivos.

Y: Desarrollo Organizacional: el 87,6% de la muestra valora el influjo como regular el desarrollo organizacional y el 12,4% consideran deficiente el desarrollo organizacional en

los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular la gestión del cambio, la gestión del conocimiento, la creatividad e innovación, el clima organizacional y la cultura organizacional que el desarrollo organizacional de los colegios aludidos.

Y1: Gestión del cambio: el 68,7% de la muestra valora el influjo como regular la gestión del cambio; el 27,6% consideran deficiente, y el 3,7% consideran bueno la gestión del cambio en los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular la apertura a la gestión del cambio y la mejora continua de los colegios profesionales de la región Junín.

Y2: Gestión del Conocimiento: el 61,3% de la muestra valora el influjo como regular la gestión del conocimiento; el 37,6% consideran deficiente, y el 1,1% consideran bueno la gestión del conocimiento en los colegios profesionales de la región Junín, esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular la capitalización del conocimiento, transferencia del conocimiento, la información y las habilidades de la gestión de conocimiento.

Y3: Creatividad e Innovación: el 51,6% de la muestra valora el influjo como buena la creatividad e innovación; el 44,7% consideran regular; el 2,4% consideran muy buena, y el 1,3% consideran deficiente la creatividad en innovación en los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera buena el desarrollo de procesos innovadores y las ideas creativas.

Y4: Clima Organizacional: el 83,2% de la muestra valora el influjo como regular el clima organizacional; el 14,2% consideran deficiente, y el 2,6% consideran buena el clima organizacional en los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular el sistema de remuneración, las relaciones interpersonales, la identidad y la motivación.

Y5: Cultura Organizacional: el 72,6% de la muestra valora el influjo como regular la cultura organizacional; el 24,5% consideran deficiente, y el 2,90% consideran buena la cultura organizacional en los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular el sistema de valores y creencias, el direccionamiento estratégico y la comunicación interna.

**Tabla 3.***Matriz de Contrastación de Hipótesis*

HIPOTESIS	RESULTADOS
<b>HIPOTESIS GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>
<p>El liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.</p> <p><b>Hipótesis estadísticas:</b></p> <p>Ho = El liderazgo directivo no se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.</p> <p>H1 = El liderazgo directivo si se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.</p>	<p>Nivel de significancia: 0.05</p> <p>Parámetros de la Región de Probabilidad:</p> <p>Si <math>p &lt; \alpha</math> Se rechaza la hipótesis nula</p> <p>Si <math>p &gt; \alpha</math> Se acepta la hipótesis nula</p>
	<p>Estadístico de prueba obtenido: Valor - p 0.000</p> <p>Coefficiente de correlación de Spearman= 0.518**</p>
<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>
<p>1. La extraversión del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.</p>	<p>Estadístico de prueba obtenido: Valor - p 0.000</p> <p>Coefficiente de correlación de Spearman= 0.467**</p>
<p>2. La afabilidad del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.</p>	<p>Estadístico de prueba obtenido: Valor - p 0.000</p>

	Coeficiente de correlación de Spearman= 0.502**
3. La adaptación del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.	Estadístico de prueba obtenido: Valor - p 0.000  Coeficiente de correlación de Spearman= 0.423**
4. La responsabilidad del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.	Estadístico de prueba obtenido: Valor - p 0.000  Coeficiente de correlación de Spearman= 0.452**
5. La apertura del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.	Estadístico de prueba obtenido: Valor - p 0.000  Coeficiente de correlación de Spearman= 0.518**

---

*Nota.* Elaboración propia, consolidación de contrastación de hipótesis en SPSS.

A continuación, se presenta las conclusiones de la prueba de hipótesis:

- Hipótesis General: Como el estadístico de prueba valor de probabilidad  $p= 0.000 < 0.05$ ; afirmamos que hay evidencia estadística fuerte para rechazar la  $H_0$  al 5% de significancia, y un nivel de correlación de Spearman de 0.518\*\*, el cual nos indica que existe una correlación positiva o directa, media o moderada.
- HE 1: Como el estadístico de prueba valor de probabilidad  $p= 0.000 < 0.05$ ; afirmamos que hay evidencia estadística fuerte para rechazar la  $H_0$  al 5% de significancia, y un nivel de correlación de Spearman de 0.467\*\*, el cual nos indica que existe una correlación positiva o directa, media o moderada.
- HE 2: Como el estadístico de prueba valor de probabilidad  $p= 0.000 < 0.05$ ; afirmamos que hay evidencia estadística fuerte para rechazar la  $H_0$  al 5% de

significancia, y un nivel de correlación de Spearman de 0.502\*\*, el cual nos indica que existe una correlación positiva o directa, media o moderada.

- HE 3: Como el estadístico de prueba valor de probabilidad  $p= 0.000 < 0.05$ ; afirmamos que hay evidencia estadística fuerte para rechazar la  $H_0$  al 5% de significancia, y un nivel de correlación de Spearman de 0.423\*\*, el cual nos indica que existe una correlación positiva o directa, media o moderada.
- HE 4: Como el estadístico de prueba valor de probabilidad  $p= 0.000 < 0.05$ ; afirmamos que hay evidencia estadística fuerte para rechazar la  $H_0$  al 5% de significancia, y un nivel de correlación de Spearman de 0.452\*\*, el cual nos indica que existe una correlación positiva o directa, media o moderada.
- HE 5: Como el estadístico de prueba valor de probabilidad  $p= 0.000 < 0.05$ ; afirmamos que hay evidencia estadística fuerte para rechazar la  $H_0$  al 5% de significancia, y un nivel de correlación de Spearman de 0.518\*\*, el cual nos indica que existe una correlación positiva o directa, media o moderada.

## **Discusión**

Estos resultados obtenidos se analizaron a la luz de las teorías, para determinar si el liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.

Según los resultados, con un nivel de confianza del 95% y un error de 5 %; el estadístico de prueba utilizado, como el valor – p, se acepta la hipótesis general “El liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.”, como el estadístico de prueba valor de probabilidad,  $p= 0.000 < 0.05$ ; afirmamos que hay evidencia estadística fuerte para sostener que  $H_0$  no sea verdadera, al 5% de significancia, y un nivel de correlación de Spearman de 0.518\*\*, el cual nos indica que existe una correlación positiva o directa media o moderada. Este resultado fue corroborado y evidencia similitud con la investigación de Sorados (2010), “El liderazgo y la calidad de la gestión educativa”, la principal conclusión fue: Como el valor  $p = 0.000 < 0.05$ , podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. La dimensión que más se relaciona en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619); en ese sentido podemos confirmar que el liderazgo se relaciona con la gestión o el desarrollo organizacional.

En cuanto a la hipótesis específica N°1, se acepta la hipótesis de investigación “La extraversión del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.” Dado que se aceptó la hipótesis alterna ( $H_1$ ), “El liderazgo directivo sí se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.” Como el estadístico de la prueba del valor de la probabilidad,  $p=0.000 < 0.05$ ; afirmamos que hay evidencia estadística fuerte para que  $H_0$  no sea verdadera; al 5% de significancia, e Spearman de  $0.467^{**}$ , el cual nos indica que existe una correlación positiva o directa media o moderada. Se observa que el 57% de la muestra que manifiestan como regular la dimensión extraversión del liderazgo directivo. Esta información significa que la mayoría de los profesionales considera regular la asertividad y la determinación de sus directivos de los colegios profesionales. Al respecto, Lussier (2016) señala que la extraversión abarca un espectro continuo entre los individuos introvertidos y los extravertidos. Los extravertidos son personas abiertas, que gozan conocer a otros, que tienen asertividad y que buscan confrontarse con las demás. En tanto que los introvertidos son tímidos, los extravertidos suelen ser seleccionados para ocupar cargos de liderazgo.

En cuanto a la hipótesis específica N°2, se acepta la hipótesis de investigación “La afabilidad del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.” Dado que se aceptó la hipótesis alterna ( $H_1$ ); como el estadístico de la prueba de valor de la probabilidad,  $p=0.000 < 0.05$ ; afirmamos que hay evidencia estadística fuerte para que  $H_0$  no sea verdadera, al 5% de significancia, y un nivel de correlación de Spearman de  $0.502^{**}$ , el cual nos indica que existe una correlación positiva o directa media o moderada. Se observa que el 66% de la muestra que manifiestan como regular la dimensión afabilidad del liderazgo directivo en los colegios profesionales de la región Junín. Este resultado significa que la mayoría de los profesionales considera regular la sociabilidad, la inteligencia emocional y el apoyo individualizado de sus directivos. Al respecto, Goleman (2002) señala que el autocontrol un elemento fundamental de la inteligencia emocional; las personas que tienen la habilidad de manejar sus emociones y los impulsos perturbadores son capaces de autocontrolarse a nivel emocional. Uno de los atributos característicos es que otorga al líder la serenidad y claridad requeridas para encarar un escenario estresante y le posibilita mantenerse impasible frente a circunstancias verdaderamente difíciles. En ese sentido es necesario que los directivos o gestores organizacionales posean un alto

grado de inteligencia emocional para dirigir positivamente y lograr los objetivos institucionales.

En cuanto a la hipótesis específica N°3 se acepta la hipótesis de investigación “La adaptación del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.” Dado que se aceptó la hipótesis alterna (H1), como el estadístico de la prueba del valor de probabilidad,  $p= 0.000 < 0.05$ ; afirmamos que hay evidencia estadística fuerte para que  $H_0$  no sea verdadera, al 5% de significancia, y un nivel de correlación de Spearman de  $0.423^{**}$ , el cual nos indica que existe una correlación positiva o directa media o moderada. El 74,2% de la muestra que manifiestan como regular la dimensión adaptación del liderazgo directivo en los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular la estabilidad emocional y la autoconfianza de sus directivos. En ese sentido, Goleman (2002) menciona que esta característica posibilita que los líderes puedan apoyarse en sus fortalezas. Los líderes tienen la capacidad de aceptar responsabilidades complejas. Son individuos que a menudo poseen un fuerte sentido de seguridad y presencia que les permite sobresalir dentro de un grupo. Consecuentemente, podemos concluir que los líderes se apoyan en sus fortalezas para lograr la autoconfianza y actuar con estabilidad emocional.

En cuanto a la hipótesis específica N°4: “La responsabilidad del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.” Dado que se aceptó la hipótesis alterna (H1), como el estadístico de la prueba del valor de probabilidad,  $p= 0.000 < 0.05$ ; afirmamos que hay evidencia estadística fuerte para que  $H_0$  no sea verdadera, al 5% de significancia, y un nivel de correlación de Spearman de  $0.452^{**}$ , el cual nos indica que existe una correlación positiva o directa media o moderada. El 57,6% de la muestra que manifiestan como regular la dimensión responsabilidad del liderazgo directivo, en los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular la confiabilidad y la integridad de sus directivos.

Y es que ser un líder requiere un gran sentido de la responsabilidad, sin sentirse responsable de los objetivos marcados, de lograrlos o no, y de ponerles remedio a las complicaciones, el liderazgo que pueda tener como líder no significará nada realmente. Un liderazgo adecuado lleva a que se tome las metas como algo personal (cosa que es) y no buscar pretextos por los que no lo ha conseguido.

En cuanto a la hipótesis específica N°5: “La apertura del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, 2023.” Dado que se aceptó la hipótesis alterna (H1), como el estadístico de la prueba del valor de probabilidad,  $p= 0.000 < 0.05$ ; afirmamos que hay evidencia estadística fuerte para que  $H_0$  no sea verdadera, al 5% de significancia, y un nivel de correlación de Spearman de  $0.518^{**}$ , el cual nos indica que existe una correlación positiva o directa media o moderada. El 73,4% de la muestra que manifiestan como regular la dimensión apertura del liderazgo directivo en los colegios profesionales de la región Junín. Esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular la flexibilidad, la inteligencia, la capacidad innovadora y la creativa, y la capacidad de escucha de sus directivos. Al respecto, Smith y Peterson (1990) señala que a medida que las empresas son más diversas, la flexibilidad en el liderazgo se vuelve cada vez más importante. La flexibilidad es un rasgo muy apreciado en los líderes debido a las diferencias de personalidad y capacidades, así como a las disparidades culturales entre los trabajadores.

La flexibilidad le permite al líder adaptar su comportamiento para desarrollar las respuestas más apropiadas a situaciones diferentes. Y los líderes son más valiosos en una organización cuando son capaces de adaptarse a las responsabilidades de diferentes posiciones.

Desarrollar la flexibilidad de pensamiento pasa necesariamente por aprender a respetar todos los puntos de vista de una forma sincera, con la humildad de creer que nadie está en posesión de la verdad, ni siquiera uno mismo, puesto que las cosas se pueden ver desde muchos ángulos diferentes y argumentar de muchas maneras distintas.

Ahora bien, sobre el desarrollo organizacional de los Colegios Profesionales de la Región Junín; el 87,63% de la muestra que manifiestan como regular el desarrollo organizacional en los Colegios Profesionales de la Región Junín, esto significa que la mayoría de los profesionales considera regular la gestión del cambio, la gestión del conocimiento, la creatividad e innovación, el clima organizacional y la cultura organizacional de los Colegios Profesionales de la Región Junín.

### **Conclusiones**

1. El liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, según resultados estadísticos inferenciales, y un nivel de correlación directa moderada.

2. La extraversión del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, según resultados estadísticos inferenciales, y un nivel de correlación directa moderada.
3. La afabilidad del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, según resultados estadísticos inferenciales, y un nivel de correlación directa moderada.
4. La adaptación del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, según resultados estadísticos inferenciales, y un nivel de correlación directa moderada.
5. La responsabilidad del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, según resultados estadísticos inferenciales, y un nivel de correlación directa moderada.
6. La apertura del liderazgo directivo se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en los colegios profesionales de la región Junín, según resultados estadísticos inferenciales, y un nivel de correlación directa moderada.

### **Referencias bibliográficas**

Beckhard, R., (1973), *Desarrollo organizacional: estrategias y modelos*, México, Fondo Educativo Interamericano.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35181/37218>

Bernal, C. (2010). *“Metodología de la Investigación: Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales”*.(3ra. Ed.) Colombia: Pearson Educacion.

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. (1ra. ed.).Lima: San Marcos.

<https://es.scribd.com/document/575484795/CARRASCO-DIAZ-S-Metodologia-de-La-Investigacion-Cientifica-OCR-Por-Ganz1912>

Colegio de Licenciados en Administración. (2006). *"Estatuto del Colegio de Licenciados en Administración"*. CLAD. LIMA.

[https://corladlima.org.pe/wp-content/uploads/2025/04/Estatatuto\\_del\\_Colegio.pdf](https://corladlima.org.pe/wp-content/uploads/2025/04/Estatatuto_del_Colegio.pdf)

Coronel, J. (2000). *Gestión Escolar. Dirección de Centros y aprendizaje organizativo*. España: ICE.

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1199389>  
Chamorro, D. (2005), "*Factores Determinantes del Estilo de Liderazgo del Director(a)*", Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, España  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=17240>  
De Faria, F., (1995), "*Desarrollo organizacional, enfoque integral*", México, Limusa.
- <https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBxswC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2002). "*El Líder resonante crea más*". Barcelona: Plaza & Janés.  
<https://opacbiblioteca.unibe.edu.do/bib/25215>
- Guízar, R., (2013), "*Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones*", México; McGraw Hill Education.
- [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25059w/desarrollo\\_organizacion\\_al\\_principios\\_y\\_aplicaciones.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25059w/desarrollo_organizacion_al_principios_y_aplicaciones.pdf)
- Hernández., Fernández, C.y Baptista, M., (2014). "*Metodología de la Investigación*". (6ta. ed.).México: Mc Graw Hill.
- [https://pics.unison.mx/maestria/wpcontent/uploads/2020/05/Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion-Sampieri.pdf](https://pics.unison.mx/maestria/wpcontent/uploads/2020/05/Metodologia_de_la_Investigacion-Sampieri.pdf)
- Lussier, R. y. (2016). "*Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*". Mexico: CENGAGE Learning.  
<https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Petit, E. (2012). "*Desarrollo Organizacional Innovador*". *Revista de Ciencias Sociales*, 74-88.  
<https://share.google/roDyfkJolQbbN3Ib7>
- Ponce, R. (2008), "*El Liderazgo y su relación con el Rendimiento Académico*", Tesis de maestría, Universidad de Bio – Bio, Chile.
- Smith, P. & Peterson, M. (1990), *Liderazgo Organización y Cultura: Un Modelo de dirección de Sucesos*. Madrid: Pirámide.

Sorados, M. (2010), *“Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”*, Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, Lima – Perú.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS\\_281c803fc188c7efe0e6bf69b61e8fc9](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_281c803fc188c7efe0e6bf69b61e8fc9)

Villegas,L., Marroquin,R., Del Castillo, V. y Sanchez, R., (2014). *“Teoría y Praxis de la Investigación Científica”*. (2 da. ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Yulk, G. (1989). *"Leadership in Organizations"*. New Jersey: Prentice Hall.

<https://unitimesofficial.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/06/leadership-in-organizations-by-gary-yukl.pdf>