



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

La gestión educativa y el comportamiento organizacional de la I.E. 4015
“Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso, Callao - 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Alberto Jesus Olivas Santome (ORCID: 0000-0003-2176-9508)

ASESOR:

Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña (ORCID: 0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a la memoria de mi querida hija Milagros Guadalupe Olivas Alvarez y padre Carlos Alberto Olivas Díaz, siempre los tendré presente en mi mente y corazón, recordando su fortaleza, bondad, laboriosidad, esfuerzo, constancia y alegría a pesar de las adversidades.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por darme la oportunidad de seguir adelante, a mi esposa Belinda, mi madre Julia Zoraida e hijos Adriana, Zaid y Sebastian, porque siempre han sabido comprender y apoyar mi labor como docente, y son el motivo para lograr las metas propuestas.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo Alberto Jesus Olivas Santome estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “La gestión educativa y el comportamiento organizacional de la I.E. 4015 “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso, Callao - 2020.” presentada, en 73 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 16 de junio de 2020.



Firma

Presentación

Se presenta ante los señores miembros del Jurado de tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, la tesis cuyo título es: “La gestión educativa y el comportamiento organizacional de la I.E. 4015 “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso, Callao - 2020.”

Ha sido desarrollada con la finalidad de determinar la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao, determinándose que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional. La tesis está desarrollada en siete capítulos.

En el primer capítulo se da a conocer la realidad problemática, el fundamento de sus variables, la justificación respectiva, el planeamiento del problema y sus objetivos. En el segundo capítulo se muestran las variables de investigación, la operacionalización, la metodología empleada, tipo y diseño de estudio, la población y muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis empleado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se enuncian los resultados del estudio y el cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo refrenda las conclusiones de la investigación, en el sexto se sustentan las recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias y los nexos que dan consistencia a los enunciados en los capítulos anteriormente enunciados.

La presente tesis ha sido efectuada teniendo en cuenta el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestro en Administración de la Educación.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	21
2.6 Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	22
III. Resultados	23
IV. Discusión	30
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34
Referencias	35
Anexos	40
Anexo 1: Matriz de consistencia	40
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	43
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	46
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	54
Anexo 5: Consentimiento informado	55
Anexo 6: Base de datos	56
Anexo 7: Estadística	59
Anexo 8: Evidencia	72
	vii

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable gestión educativa</i>	17
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable comportamiento organizacional</i>	18
Tabla 3. <i>Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión educativa.</i>	19
Tabla 4. <i>Ficha técnica del instrumento para medir el comportamiento organizacional.</i>	20
Tabla 5. <i>Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos</i>	20
Tabla 6. <i>Confiabilidad de los instrumentos</i>	21
Tabla 7. <i>Distribución de frecuencias de la variable gestión educativa</i>	23
Tabla 8. <i>Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable gestión educativa</i>	24
Tabla 9. <i>Distribución de frecuencias de la variable Comportamiento organizacional</i>	25
Tabla 10. <i>Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable comportamiento organizacional</i>	26
Tabla 11. <i>Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman</i>	27

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la variable gestión educativa	23
Figura 2. Variable gestión educativa	24
Figura 3. Niveles de la variable comportamiento organizacional	25
Figura 4. Variable gestión educativa	26

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao. La metodología que se empleó para esta tesis estuvo relacionada con un enfoque cuantitativo, de tipo básica correlacional descriptiva. La muestra estuvo conformada por 60 docentes de la institución educativa “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao.

También, el instrumento fue sometido a una prueba piloto antes de ser aplicado, para corroborar la fiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, se procesaron los datos de cada cuestionario alcanzando un nivel de confiabilidad de la gestión educativa de 0,916 y de comportamiento organizacional de 0,926. La confiabilidad de los 2 instrumentos tiene una correlación de confiabilidad excelente.

Entre los resultados más resaltantes que se han obtenido de la población estudiada, en la variable gestión educativa se observa que, del total de 60 docentes el 38,3% lo presenta en el nivel bajo y 61,7% en el nivel medio, y en relación con el comportamiento organizacional presenta el 98,3% en el nivel bajo y 1,7% en el nivel medio, podemos concluir que la gestión educativa se relaciona con el comportamiento organizacional, decir las buenas decisiones directivas y los lineamientos de gestión hacen que el comportamiento de miembros de la organización sea direccionada al cumplimiento de objetivos.

Palabras clave: *gestión educativa, comportamiento organizacional, administración educativa.*

Abstract

This research work aimed to determine the relationship between educational management and organizational behavior, at the I.E. "Augusto Salazar Bondy" by Carmen de la Legua and Reinoso del Callao. The methodology used for this thesis was related to a quantitative, descriptive correlational basic approach. The sample consisted of 60 teachers from the educational institution "Augusto Salazar Bondy" in Carmen de la Legua and Reinoso del Callao.

Also, the instrument was subjected to a pilot test before being applied, to corroborate the reliability of the instrument, the Cronbach's Alpha test was used, the data of each questionnaire was processed, reaching a level of reliability of educational management of 0,916 and organizational behavior of 0.926. The reliability of the 2 instruments has an excellent reliability correlation.

Among the most outstanding results that have been obtained from the studied population, in the educational management variable it is observed that, of the total of 60 teachers, 38.3% present it at the low level and 61.7% at the medium level, and in relation to organizational behavior, it presents 98.3% at the low level and 1.7% at the medium level. We can conclude that educational management is related to organizational behavior, say good managerial decisions and management guidelines make that the behavior of members of the organization is directed towards the fulfillment of objectives.

Keywords: *educational management, organizational behavior, educational administration.*

I. Introducción

Para nadie es un secreto señalar que el rol desempeñado por un director de escuela, consiste en llevar a cabo acciones que permitan a su organización el logro progresivo y sostenido de metas propuestas con antelación. Es por este motivo que, al profundizar en la revisión de investigaciones, encontramos diferentes realidades, las cuales pasamos a detallar sucintamente.

A nivel internacional, en el continente europeo, nos sorprendió la realidad española, debido a que el modelo seguido para la designación del director de una escuela, pasó abruptamente de una dirección escolar burocrática de gran orientación administrativa a otra elegida democráticamente por los representantes de la comunidad educativa, es decir, el control de la escuela está en las manos de los docentes de la misma junto a los miembros del consejo escolar, quienes corporativamente gestionan el centro, tomando decisiones que en otras latitudes del continente son adoptadas por los propios directores (Oria, 2009). Lo señalado nos lleva a inferir que las serias deficiencias del modelo español, se debe a la marcada injerencia ejercida por los docentes de base, además de la no participación del director en el proceso de aprendizaje, en relación al promedio del resto de miembros de la OCDE (Talis, 2013), lo cual quedó evidenciado en las bajas puntuaciones de directores españoles, en diferentes evaluaciones sobre sus gestiones.

Dentro del ámbito peruano, la gestión educativa, por parte del director de escuela no dista mucho del caso español, pues se encarga de replicar o ejecutar el cumplimiento de la norma, es decir realizar una administración de las instituciones educativas entendidas como organizaciones (Bolívar, 2001), donde lo más importante es el cumplimiento de las reglamentaciones, respetando los estamentos jerárquicamente establecidos en el sistema educativo, lo cual trajo como consecuencias una ineficiente gestión pedagógica, por lo tanto se puede considerar un comportamiento organizacional diferenciado donde cada miembro de la institución no se siente identificado con los objetivos, presentándose un bajo nivel de desempeño docente, bajo rendimiento escolar, deserción de estudiantes, incremento de colegios particulares, problemas de integración tanto entre el personal docente, como entre director con docentes, docentes con padres, docentes con alumnos. (Yrribarren, 2017).

En este contexto, fue nuestra intención realizar un estudio en la mencionada institución educativa, perteneciente a la jurisdicción de la Dirección Regional del Callao (DREC), pues a partir de las observaciones realizadas a la práctica de gestión de la institución, y de las entrevistas sostenidas con el equipo directivo, personal administrativo, algunos docentes, estudiantes, madres y padres de familia, hemos inferido que existen debilidades en la gestión de la institución educativa; y, al mismo tiempo, no se ha observado un buen desempeño por parte de varios docentes referente al trabajo en aula y fuera de ella.

Luego de describir la problemática señalada, con el fin de profundizar en el tema se realizó una revisión de trabajos que nos anteceden, obteniéndose la siguiente información. A Nivel internacional encontramos Tutiven (2018), en su tesis, estudió y analizó población de 90 y una muestra de 30 personas, entre docentes, directivos, autoridades, padres de familia y estudiantes, con énfasis en los profesores. Su estudio siguió un diseño cualitativo, con enfoque metodológico interpretativo. En base a este análisis, el autor concluyó que el requisito indispensable de toda gestión es la fortaleza y la mejora continua de las organizaciones educativas en contextos desafiantes del mundo actual.

Rojas y González (2015) en su tesis que cuyo objetivo orientar la formación integral de las personas para el ejercicio de las interrelaciones que posibiliten el estar bien con los otros en el mundo. Este estudio, analizó una población de 82 personas, la muestra fue de 30 personas, entre docentes, directivos, autoridades, padres de familia y estudiantes, con énfasis en los profesores y se realizó propuesta de estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia. Su estudio siguió un diseño cualitativo, con enfoque metodológico interpretativo. El autor recalca que es importante que se realicen más investigaciones sobre la formación de profesionales integrales, es decir personas que puedan enfrentar a su contexto de manera competente y contribuyan a mejorar la educación actual.

Millacaris (2018) en su tesis, cuyo objetivo principal fue analizar la implicancia de la organización escolar, y sus dimensiones estructurales y de proceso, en el uso pedagógico de las tecnologías de la información y la comunicación. Este estudio, analizó una muestra seleccionada que corresponde a 4 profesionales de la educación, y se le aplicó para esta investigación una entrevista semi estructurada. Su estudio siguió una metodología

cualitativa. El autor concluyó que los aspectos de motivación y liderazgo del equipo de directivo es indispensable para promover la integración y uso de las TIC por parte de la comunidad educativa en general, aspectos que es mencionado fuertemente en las fuentes analizadas.

Plácido (2018) en su tesis, cuyo objetivo fue diagnosticar el clima organizacional. Este estudio, analizó una población que estuvo compuesta por 51 académicos de tiempo completo adscritos a la facultad, su estudio siguió una metodología cualitativa, de tipo descriptiva. El autor concluyó que la percepción global del clima organizacional se ve influenciada por cada una de las dimensiones que lo integran, por lo que se puede establecer que la edad de los docentes y el tiempo que llevan laborando determinan tanto su experiencia como su afinidad con los aspectos organizacionales de la FCA.

Cortés (2016). En su tesis, su objetivo fue fundamentar la importancia que tiene la aplicación de la dirección por valores como un modelo que permita trabajar y mantener una coherencia entre los valores expuestos y los que se viven cotidianamente al interior las organizaciones, su investigación es de tipo cualitativa, y se concluyó que es posible entender a la DPV como un proyecto participativo, impulsado desde la dirección de una organización.

Pesantez y Guapacaza (2017), estudió los efectos que ejerce el personal tanto en su estructura como los procesos organizacionales, siendo esos punto fundamentales en la conducta de las personas, y concluye que el 95% está de acuerdo con un ambiente agradable y confortable, el 93% encuentra un ambiente ideal creado por sus pares, el 94% disfruta la labor que realiza, el 97% considera que los directivos tienen habilidades de dirección y el 78% se encuentra satisfecho con las condiciones remunerativas, es decir se demuestra que las gestiones realizadas tienen efectos positivos en la estructura como en los procesos organizacionales.

A nivel nacional, Yrribarren (2017), en su tesis cuyo objetivo fue determinar cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo. Se analizó una población estuvo conformada por 168 docentes y una muestra probabilística de 117

docentes. El método empleado es el hipotético-deductivo, y se concluyó que existe una relación estrecha en las dos variables de estudio.

Damas y Oliva (2017) en su tesis, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes. Este estudio, analizó una población de total de 267 encuestados entre alumnas y alumnos del 4º año de educación secundaria. Su estudio siguió un diseño descriptivo correlacional, se concluyó que todos los miembros de una organización educativa deben de accionar de manera coordinada, activa y participativa para mejorar la calidad de los aprendizajes, esto se reflejaría en la gestión de la escuela y ayudaría a su buen desenvolvimiento en general.

Chávez y Olivos (2019) en su tesis, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño en docentes, su estudio siguió un diseño de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, se concluyó que la gestión educativa necesita de herramientas y técnicas relacionadas a la administración para poder dirigir una organización educativa, es decir la organización busca la funcionalidad de las acciones mediante recursos que encuentra en su entorno y pueden ser aprovechados para realizar los procesos internos con eficacia, con la finalidad de buscar una formación integral para los estudiantes.

Cruz (2015) en su tesis, cuyo objetivo fue conocer la relación entre las variables de estudio. Esta investigación, analizó una muestra probabilística aleatoria simple, con una población de 193 docentes, quedando una muestra de 130 docentes. Su estudio fue cuantitativa no experimental, y se realizó un estudio descriptivo correlacional. El autor concluyó que existe una relación moderada significativa y directa entre la resiliencia y el comportamiento organizacional en los docentes.

Manrique (2018) en su tesis, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la calidad de servicio y el comportamiento organizacional en los institutos superiores tecnológicos. Esta investigación, analizó una muestra probabilística aleatoria simple, con una población de 40 empleados y docentes a quienes se administró una ficha de monitoreo y una lista de cotejo. Su estudio fue descriptiva correlacional. Se concluyó en este trabajo de investigación que la

calidad de servicio genera adecuada, significación de la tarea, favoreciendo de esta manera el comportamiento organizacional en los institutos superiores tecnológicos.

Las teorías que fundamentan esta investigación se desarrollarán a continuación, pues cuando se conceptualiza las palabras como gestión educativa, se piensa en “la forma en como el equipo directivo de una organización realiza un conjunto de actividades planificadas relacionadas con los objetivos y las necesidades que se presenten en un determinado contexto” (Cejas, 2009, p.9). En años pasados, Torres (2015) señaló que la gestión de las organizaciones era tomada como fábricas y la gestión eran procesos estructurados bajo proceso rigurosos. En conclusión, la gestión, es un conjunto de procesos que realizan los actores de una misma organización de manera coherente, para que los resultados sean los esperados y ello se debe a la organización de aquellos procesos, es decir que las acciones deben realizarse con responsabilidad única y unitaria, con capacidad de análisis, proyección para la obtención de resultados positivos (Barrientos y Taracena, 2018). También se ha definido, globalmente a la gestión educativa como uno de los procesos más importantes dentro de una organización, pues estas acciones ayudan a que los recursos utilizados sean más eficientes y enriquecedores dentro de la institución haciendo que las actividades que realizan los actores pertenecientes a la entidad, respondan a las necesidades del contexto. (Ramírez y otros, 2017).

Podemos decir, entorno a la gestión Carranza (2015) señaló que genera oportunidades en la organización, de manera que permite solucionar diversos problemas que se presenten dentro de esta entidad para lograr un objetivo determinado, es así que la institución educativa estudiada busca identificar y fortalecer la organización con la realización de acciones pertinentes para lograr la visión. Por ello, cuando se piensa en la palabra gestión, pensamos en la administración de las organizaciones, y en los deberes de las personas que ejercen la parte administrativa en una organización educativa, es decir los directivos, pues ellos son los que se dedican a gestionar (Romero y Gina, 2018). En algunos casos. la gestión educativa, se toma como objeto en la formación de seres humanos, lo cual es una situación presentada en todas las organizaciones, pues este se proyecta en la Ley General de la Educación N° 28044, así como también sus “finalidades del ámbito educativo, donde la organización educativa debe realizar acciones concretas fundamentadas en teorías de la administración,

pero también en los fundamentos de las relaciones interpersonales estudiados por las ramas de la psicología, antropología y sociología”. (Mora, 2015, p. 1).

De acuerdo con Vidal (2015), hay diferentes puntos de vista cuando se hace referencia a la gestión educativa: La primera, tiene por objetivo congrega a diferentes receptores educativos, velar por la oferta educativa que se imparte como organización. La segunda, tiene que ver con las diferentes formas de cómo se ejecuta la gestión dentro de una organización y está referida a los diferentes campos de la gestión, por ejemplo, la función operativa, funcional y estratégica. Por supuesto esto implica, la percepción de la infraestructura adecuada donde se realizan las acciones del quehacer educativo. La tercera, apunta a la gestión educativa específicamente referida a la estructura de la organización, es decir en la medida que tiene repercusiones macro y micro dentro de la estructura social, que de alguna forma proporciona redes que trascienden fronteras. La cuarta, está referida a las acciones administrativas dentro de una organización que apuntan al cumplimiento de los objetivos planteados dentro de ésta, es decir se definen las condiciones políticas, los recursos financieros, así como otras acciones de implementación. También Oria (2019) definió los estándares de la calidad de la educación, en términos de inclusión, igualdad y resolución de dificultades que se presentan entorno a estas políticas. La quinta, está relacionada con el trabajo pedagógico que se realiza dentro de una entidad educativa, es decir hace referencia a la formación, capacitación y el desarrollo de habilidades que ayudan o apoyan el trabajo dentro de la organización.

Las características presentadas entorno a la gestión educativa son las siguientes. Graffe (2012) precisó como primera característica al proceso sistemático que son técnicas, procedimientos, estrategias e instrumentos de gestión educativa, estos se conectan y movilizan entre sí para lograr alcanzar los objetivos propuestos por las organizaciones educativas. La segunda característica es el proceso flexible, que considera al conjunto de estrategias, métodos y técnicas aplicables al contexto de acuerdo a las necesidades presentadas. La tercera, se sustenta en la coordinación, que es un punto clave para las acciones directivas, pues esta estrategia lleva a la concertación de los actores de la institución para la toma de decisiones oportunas.

Se basa en documentos normativos nacionales, de acuerdo con Barbón (2018), “la gestión educativa que garantiza una educación de calidad son las que tienen las siguientes características: Ley General de Educación, que en el Perú se refleja en la Ley N° 28044” (p.60). Es decir, ejerce una normatividad reguladora a nivel nacional. Organización de entidades compuesta por el conjunto directivo y la normatividad de las funciones. Establecimiento de recursos normativos claros que permitan un accionar contemplado.

Por otro lado, Luisquiños (2015), indica que para construir la gestión educativa y como consecuencia se logre la mejora de la calidad de la educación es necesario, tomarla como una política fundamental dentro de las organizaciones, que relacione las unidades educativas con la finalidad de incidir en la calidad de la educación. Crear una vinculación ente los docentes, directivos y comunidad mediante la planeación y ejecución de programas educativos colectivos. Aguerrondo (2014) y Bastías (2016) señalaron otro dentro de la función de los directivos es la formación docente, es decir organizar talleres y/o capacitaciones que proporcionen un crecimiento en el desarrollo profesional, con el compromiso que del mejorar la calidad educativa. Impulsar los nexos entre profesionales representa un campo importante en la organización. Hay puntos que deben de tomarse en cuenta cuando se producen procesos administrativos en una organización educativa pues estos ponen de manifiesto las acciones que deben realizar los actores, pues estos hacen posible, el quehacer diario dentro de dicha institución para alcanzar los objetivos de las organizaciones.

La resolución viceministerial N° 220-2019-MINEDU, brinda orientaciones para el desarrollo para el buen inicio del año escolar 2020 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica, indican que los recursos de gestión son: Proyecto educativo institucional (PEI), plan anual de trabajo (PAT), proyecto curricular institucional (PCI) y reglamento interno (RI), esto instrumentos son realizados en conjunto con la comunidad educativa y son visados por las autoridades respectivas. (Minedu, 2019).

El proyecto educativo institucional (PEI), según la Ley N.° 28044, Ley General de Educación en su Reglamento, señala que el PEI es un recurso que guía las acciones a realizarse en un mediano plazo y que sirve como directriz de los documentos de gestión de

las organizaciones educativas. (Oseda, Mendivel, y Durán, 2020).

El proyecto curricular institucional (PCI), es aquel instrumento que proporciona a los docentes información relevante acerca de trabajo curricular de la institución educativa e ingresar con la responsabilidad didáctica dentro de un conjunto más amplio. (Minedu, 2019). El plan anual de trabajo (PAT) es un recurso del proceso de gestión que proviene del informe de gestión anual (IGA), del año anterior. Este documento integra la participación de todos los actores de la organización, pues son acciones estructuradas funcionales que permiten el cumplimiento de los objetivos de la organización en un corto plazo (García, Juárez & Salgado, 2018).

El reglamento interno (RI) Minedu (2019): “Es un documento que orienta y regula a una organización y su funcionamiento, pues contiene deberes y derechos de todos los miembros de la comunidad educativa” (p.56). Este documento regula las acciones que se pueden realizar dentro de la institución educativa y su funcionamiento depende de la responsabilidad autogenerada por los actores de la comunidad educativa. La gestión educativa como ya se ha analizado anteriormente, está conformada por un conjunto de procesos organizados de una institución educativa que permiten que logren sus objetivos y metas. Este tipo de gestión se realiza en los momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí e impulsan al logro de los resultados definidos por los equipos directivos. Montero (2016) se dice que una buena gestión tiene como eje principal el sentido de pertenencia, es decir que los actores encuentren un sentido a sus acciones, y éstas tienen una estrecha relación con la ética profesional, de este precepto se desprenden dimensiones respecto a la variable antes analizada.

En la dimensión de planificación según Ramírez (2017), está referida a la organización de las personas pertenecientes a la entidad, bajo una colaboración y acciones sistemáticas permiten que se logre modificar las condiciones en el aprendizaje y otras condiciones internas, organizativas y de clima social, así como la construcción de documentos de gestión que permiten orientar el trabajo dentro de la institución. En la dimensión organización, está referida al análisis de las acciones realizadas y los resultados que se obtengan en base al trabajo realizado como organización, es decir acciones en el

quehacer pedagógico, centrado en las acciones docentes puestas en práctica en base a modelos o metodologías convenientes y usadas para los resultados idóneos en los aprendizajes. En la dimensión aprendizaje de calidad, está referida al conjunto de acciones que realizan los actores educativos, es decir la concertación y participación de acuerdo a las perspectivas, las necesidades y demandas que presente el contexto. En esta dimensión resulta imprescindible el análisis y reflexión sobre la cultura de cada escuela, así también ofrecer un producto educativo de calidad.

Vidal (2015), hace referencia a diferentes teorías de Cassasus, García, Saavedra y Varga entre las cuáles se puede expresar las siguientes: Teoría de la organización: Gray, en un estudio usa formas que permite la asociación de personas en instituciones, organizaciones; la teoría clasista, se desarrolló al terminar el siglo XIX y a principios del siglo XX, debido a los acontecimientos que surgieron en aquellas épocas, siendo los autores más resaltantes de este enfoque Henri Fayol (funciones administrativas, principios administrativos, relevancia al papel del administrador, proceso administrativo,); Max Weber (La racionalidad, el poder, la autoridad y los tipos de dominación presentes en la organización) y Taylor (administración científica) quién es su teoría menciona que una actividad funciona de la misma manera que una máquina, siendo sus engranajes los individuos que intervienen en la misma. En estas teorías hacen énfasis en una infraestructura que busca un mejoramiento. La teoría de la administración científica de Taylor, quién es el fundador de esta teoría, introduce el concepto de distribución del trabajo de acuerdo con las capacidades de cada trabajador, insistiendo en su especialización lo que redundará en el éxito productivo. Hace énfasis en las tareas. La teoría de la departamentalización: autores neoclásicos, Fayol, Peter Drucker, William Newman, Ernest Dale, Adam Smith y otros, concluyeron que, para una mejor distribución de las tareas dentro de una organización, los trabajadores deben ser repartidos a distintos departamentos dentro de la organización y los mismos deben ser organizados, dirigidos y supervisados por personas con capacidad de liderazgo. Teoría recopiladora de Luther Gulick y Urwick, en este modelo, se utiliza las teorías de la organización fisiológica y la teoría de la departamentalización, dándole mayor eficiencia y productividad a las organizaciones empresariales y educativas. Teoría racionalista, Weber concluyó que la organización del trabajo es un fenómeno burocrático. Se formuló un estudio hacia la organización como un proceso racionalizador que consiste en organizar los medios con los fines propuestos.

Respecto a la segunda variable, cuando se habla de comportamiento organizacional, se dice que es un eje esencial para la eficiencia y eficacia en las empresas, actualmente hay varios autores que definen esta variable y es una reflexión de suma importancia. Según Millacaris (2018, p.15) la pieza fundamental para la organización de una institución es la actitud de los actores, he ahí que se le acuño con el nombre de comportamiento organizacional y se convirtió en una herramienta necesaria para la estructuración de las organizaciones.

Araujo y Guerra (2007) se referían a tres grandes grupos que están estrechamente relacionados con el trabajo, entre los cuales se encuentra las capacidades emocionales, las habilidades como el trabajo en equipo y la inteligencia emocional para la conducción de las organizaciones. En este sentido, Garbanzo (2016, p.69) señala que “la administración de una organización se basa en el conocimiento de sus diversos aspectos entre ellos se encuentran las características ambientales, el capital humano y los talentos que se dependen de estos”.

En la organización de las instituciones educativas, según Bolívar (2016) es fundamental que los individuos, llamados también actores que forman parte de estas, tienen que inducir a quienes dirigen a realizar cambios de acuerdo con el contexto en el que se encuentran, todo esto con el fin de alcanzar las metas trazadas y brindar una educación de calidad para todos en la comunidad.

Rueda y Campos (2016) señalaron que las organizaciones educativas se realizan a través de procesos de transformaciones sociales, en caso de las instituciones educativas el ambiente y las habilidades desarrolladas en conjunto es una forma de llegar a los objetivos planteados, teniendo en cuenta la autoevaluación y la retroalimentación entre los mismos, de tal manera que se convierte en un medio para buscar soluciones a los problemas que enfrenta. Hoy en día las organizaciones educacionales enfrentan muchos retos día tras día y las habilidades actitudinales desarrolladas por los actores es el factor más importante. En cuanto a las políticas de organización, éstas se entienden como justas, el comportamiento es digno de confianza en un director, que es la cúspide de la organización, puede ser debido a la conformidad con las políticas o a las buenas intenciones percibidas. Cuando observamos desde este punto la organización educativa, debemos de tener en cuenta algunas formas de

accionar para crear una organización eficaz y eficiente.

Pirela y otros (2019) señalan que la metodología empleada mediante la elaboración o planificación de acciones y su constante supervisión para llegar a alcanzar los objetivos. Estas acciones se basan en la capacidad de influir sobre los demás, es decir determinar la forma de proyectar una visión internalizada para la conducción del cumplimiento del objetivo. Desarrollar habilidades de persuasión que permitan que los participantes realicen con convicción las acciones previstas. Formular una actuación recta y constante que permite superar problemas y asumir actitudes de cambio frente a los objetivos que desean alcanzar.

Millacaris (2018) analizó: "el comportamiento se puede definir como un proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje y espera que ésta última dé una respuesta, sea una opinión, actitud o conducta" (p. 107). Por ello, las organizaciones en respecto a lo señalado anteriormente priorizan la implementación de la planificación estratégica, que permite señalar la dirección hacia donde debe llegar la organización, este paso se le conoce como visión de la organización, este comunica la intención de la entidad, así como la forma de conseguirla, talvez con la modificación de actitudes que permitan el logro de esta. Pagliettini, Carballo y Dominguez (2018) en este sentido enfatizó que el comportamiento de los actores de una organización es uno de los puntos más importantes durante la gestión, ya que permite que la comunidad sienta la unidad o acercamiento de sus pares intercambiando información necesaria que les permita conseguir las metas.

El comportamiento organizacional se basa en la teoría de Chiavenato según Garbanzo (2016) tiene dentro de su estructura dimensiones que permiten observar su desarrollo, la primera dimensión es el desempeño, que según Moreno y Elizabeth (2019) es la forma con que se realizan los deberes u obligaciones. El desempeño personal afecta e influye en el trabajo organizacional y en la finalidad que cumplen. En la dimensión compromiso Garbanzo (2016) manifestó que "la organización disminuye el absentismo y, por tanto, aumenta el cumplimiento del trabajo encomendado. El absentismo se define cuando las personas faltan a trabajar, está referido a la frecuencia, motivos y las horas de pérdida por dicha acción". (p. 133). En la dimensión, satisfacción en el trabajo Torres, Morales, Brenes y Solís (2018)

señala que las grandes empresas estructuran un grato ambiente de trabajo lo cual, causa una percepción de bienestar por lo tanto satisfacción en el trabajo que se realiza, por ello se deduce que la satisfacción en el trabajo se relaciona estrechamente con la calidad de vida en el trabajo, el grado de satisfacción en el trabajo invita a la participación de personas talentosas y el poder de retenerlos. En la dimensión ciudadanía organizacional Garbanzo (2016) señala que la ciudadanía está relacionada con la forma de gozo de una persona que tiene derechos civiles y políticos dentro de una sociedad. En este sentido la ciudadanía organizacional, es conocida como el comportamiento individual que realiza acciones que concuerdan con los valores éticos y morales dentro de una organización lo que le permite mejorar su labor (Segredo y Alina, 2016).

Las teorías relacionadas al comportamiento organizacional son muy variadas entre ellas encontramos: Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) define que una característica importante en el comportamiento organizacional es la inteligencia emocional desarrollada durante el trabajo en equipo y está fundamentada en habilidades como el proceso de autoconocimiento, es decir conocer las habilidades propias y regularlas según el temperamento que se tenga, la motivación que se despierta según el interés que represente, la empatía y las habilidades sociales.

Esta teoría está estrechamente ligada a las características que presentan las personas que ejercen la administración dentro de una organización, pues que el trabajo emocional de Goleman permite que los actores puedan establecer relaciones para realizar un trabajo conjunto, examinando las aptitudes básicas que se deben adquirir para lograr un comportamiento organizacional organizado, y así lograr los objetivos de planteados en la organización educativa (Omar y Delgado, 2015).

Esta variable tiene sus modelos que definen las formas del comportamiento organizacional como lo es, por ejemplo, el modelo de custodia, quién Céspedes (2014) señaló como un modelo de dependencia de la persona con la organización, puesto que busca satisfacer necesidades, con incentivos económicos para brindarles seguridad y conllevar a la cooperación pasiva. El modelo de apoyo, según Chiang., Salaza, Huerta y Nuñez (2018) es la forma en como los directivos de las organizaciones ayudan a los empleados a resolver sus

problemas y puedan realizar su trabajo de forma eficiente, es decir este modelo apoya a que las personas que trabajan bajo este régimen sean capaces de alcanzar cosas bajo intereses comunes. En el modelo colegiado, Consuelo, Sarmentero, Gómez y Falcón (2018) sustentan que es el trabajo que realizan los actores de forma interrelacionada, es decir el compartir de las experiencias que se perciben como exitosas para llevar a conseguir el objetivo planteado como organización. Este modelo permite que los miembros puedan desarrollar habilidades para un buen trabajo en equipo. La respuesta de los integrantes de esta situación es la responsabilidad y la autodisciplina. El modelo sistémico refiere según Ferrer (2018) una función de entendimiento de acciones, es decir, analizar en comportamiento futuro, supervisar las actividades que se realizan, que está reducido al rol que cumplen los gerentes de las organizaciones en este modelo. Siempre al hablar de desempeño laboral, se refiere al campo de trabajo, es decir, el desenvolvimiento de las personas que trabajan en la organización.

En ese sentido, cuando se habla de desenvolvimiento podemos señalar que se hace referencia al “comportamiento organizacional que es un ámbito estudio que indaga acerca del impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con la finalidad de realizar el conocimiento preconcebido para el mejoramiento de la organización” (Pirela, 2019, p. 7). Las instituciones educativas mediante la gestión realizan una serie acciones para que los integrantes de la organización desarrollen una serie de habilidades blandas con el objetivo que la organización pueda llevar y solucionar todos los problemas que se presenten y llegar a los objetivos planteados en un largo plazo.

En base a la teoría antes desarrollada se planteó el problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao? A su vez, se desprenden las siguientes preguntas específicas ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en sus dimensiones (desempeño, compromiso, satisfacción en el trabajo y ciudadanía organizacional), en la mencionada institución educativa?

El presente trabajo se justifica a nivel teórico, pues busca analizar aspectos específicos del comportamiento que tienen los integrantes de una organización, pues ello permite realizar acciones de mejora continua dentro de la organización, además de propiciar el desarrollo de habilidades que permiten el trabajo humano de manera eficaz con la finalidad de generar la formación integral superando las debilidades y limitaciones que se puedan presentar en cualquier contexto. Es decir, para lograr la formación integral en los integrantes de la organización educativa se debe conocer el clima organizacional de la institución educativa, pues sirve de base a diferentes competencias para cumplir con la misión y la visión organizacional. A nivel práctico educativo, la institución educativa se ha comprometido en ser líder a nivel de la Regional Callao al 2021 con estudiantes emprendedores y autónomos; de principios humanísticos, científicos y técnicos en un ambiente de participación de todos los actores educativos, sana convivencia y adaptabilidad al mundo globalizado, en base a ello se han formulado las variables de esta investigación y su relación entre ellas; a fin que se puedan alcanzar o lograr estos objetivos como organización; donde los resultados influyen directamente en la organización educativa y por ella su práctica eficiente tiene una relación estrecha con los resultados de aprendizaje de los estudiantes y la mejora continua de la práctica o quehaceres de los docentes. Esta investigación se justifica por el análisis final del personal directivo y los miembros de la organización, pues de ellos depende la forma en la que se percibe un buen o mal clima organizacional. De esta manera se dice, que este estudio es relevante pues considera a la institución educativa de estudio como ente que tiene problemas para el logro de resultados institucionales. A nivel metodológico, se buscará la relación entre las dos variables estudiadas, y permitirá llegar a conclusiones que busque la relación entre gestión educativa y comportamiento organizacional. A nivel social, afecta directamente a la institución educativa en cuestión, puesto que el análisis de los resultados influirá para rediseñar y optimizar procesos para optimizar el clima institucional y así brindar un servicio de calidad, así se estará garantizando una formación integral. Con respecto campo de estudio de esta investigación, se realizó en un distrito de la región Callao.

Así mismo se da a conocer el objetivo general de determinar la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao, y de este objetivo se deslindan cuatro objetivos específicos: Establecer la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en sus

dimensiones (desempeño, compromiso, satisfacción en el trabajo y ciudadanía organizacional) en dicha institución educativa.

También se presenta la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao, de esta hipótesis se desprenden cuatro hipótesis específicas que fueron contrastadas en los resultados, estas son: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en sus dimensiones (desempeño, compromiso, satisfacción en el trabajo y ciudadanía organizacional) en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao.

II. Método

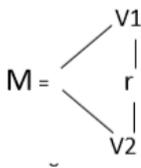
2.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación propone un estudio de tipo sustantiva – explicativa, porque responde a una problemática sustentada en el marco teórico, es decir se describe y explica la investigación y la acerca a una básica o pura. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p.81).

Este estudio pretende responder a un problema específico, describiendo o explicando el comportamiento de las variables de estudio frente a una situación.

La presente investigación corresponde a un diseño descriptivo correlacional, debido a que se describe la relación o grado de asociación que existen entre dos conceptos de un contexto particular (Mejía, 2005, p.187).

En el estudio se comprobó las hipótesis planteadas, así también se describió el grado de relación que existe entre las variables: gestión educativa y su relación con el comportamiento organizacional de la institución educativa estudiada.



Interpretación

M= muestra

V1= Gestión Educativa

V2= Comportamiento Organizacional

R= Coeficiente de correlación entre las variables

Esta investigación tiene un diseño no experimental, pues no se manipulan deliberadamente las variables; sino que se basan en conceptos o sucesos que ocurrieron o se dieron en un contexto natural. (Hernández, R. 2018, p.187).

2.2. Operacionalización de variables

Variable de gestión educativa

Este se divide en 3 dimensiones, las cuales son Planificación, organización, aprendizaje de calidad, de esta manera se aplicó un cuestionario con 18 ítems. Torres (2015) señaló que la gestión de las organizaciones era tomada como fábricas y la gestión eran procesos estructurados bajo proceso rigurosos.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Planificación	Nivel de metas y objetivos.	1,2,3,4,5,6	5.Siempre (S)	Bueno 55 – 90
	Clima adecuado en el aula.		4.Casi Siempre (CS)	
Organización	Procesos Pedagógicos. Toma de decisiones. Comunicación.	7,8,9,10,11,12	3.Algunas veces (AV)	Regular 37 – 54
	Participación organizada de las familias en la comunidad.		2.Casi nunca (CN)	
Aprendizaje de Calidad	Infraestructura, equipamiento y material educativo.	13,14,15,16,17,18	1.Nunca (N)	Malo 18 - 36
	Estrategia de prevención. Equipo administrativo y/o soporte			

Fuente: Elaboración propia

La variable comportamiento organizacional

Esta tiene 4 dimensiones desempeño, compromiso, satisfacción del trabajo y ciudadanía organizacional, de las cuales se formularon de 23 ítem, esta variable se definió según Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) como una característica importante en el comportamiento organizacional es la inteligencia emocional desarrollada durante el trabajo en equipo y está fundamentada en habilidades como el proceso de autoconocimiento,

es decir conocer las habilidades propias y regularlas según el temperamento que se tenga, la motivación que se despierta según el interés que represente, la empatía y las habilidades sociales.

Tabla 2. Operacionalización de la variable comportamiento organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Desempeño	Individual	1,2,3		
	Grupal	4,5,6		
Compromiso		7,8		Bueno 39 – 61
	Prestigio	9,10	5.Siempre (S)	
	Función	11	4.Casi Siempre (CS)	Regular 62 – 84
	Conocimiento Principio	12		Malo 85 - 109
Satisfacción con el trabajo	Condiciones de trabajo	13,14	3.Algunas veces (AV)	
	Clima institucional	15		
	Incentivos económicos	16	2.Casi nunca (CN)	
	Trabajo en equipo	17,18	1.Nunca (N)	
Ciudadanía organizacional	Obediencia organizativa	19		
	Lealtad	20,21		
	Participación	22,23		

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

La población de este estudio está constituida por toda la comunidad educativa, 60 docentes, 20 de primaria y 40 de secundaria. Al respecto Hernández, R. (2018) señaló que “la población es la totalidad de elementos que pueden estudiarse dentro de un ámbito espacial donde se desarrolla el estudio.” (p. 236).

La muestra es considerada censal pues se ha seleccionado al 100% de la población. Según Ramírez (1997) establece que la población censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (p. 45).

El muestreo utilizado en este estudio fue no probabilístico, de manera intencional. Debido al contexto de la pandemia por COVID-19, los criterios de la selección de la muestra han sido

de juicio sobre la totalidad de la población, es decir, se ha tomado en cuenta la disposición, manejo de herramientas digitales y conectividad a internet.

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

La técnica utilizada para este estudio fue la encuesta, buscó recoger las opiniones, pareceres y reflexiones de los docentes respecto a las variables de este estudio. Así también se utilizó el instrumento llamado cuestionario, este estuvo conformado por ítems en escala de Likert que permitieron conocer las percepciones de los docentes.

Tabla 3.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión educativa.

Nombre del instrumento:	Cuestionario de gestión educativa
Autor(a):	Elizabeth Valencia Vargas
Adaptado por:	Alberto Jesus Olivas Santome
Lugar:	Lima
Fecha de aplicación:	07/2020
Objetivo:	Conocer aspectos de la gestión educativa
Administrado a:	docentes
Tiempo	1 día
Margen de error:	0,5
Observación:	Se aplicó de forma virtual

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir el comportamiento organizacional.

Nombre del instrumento:	Cuestionario de comportamiento organizacional
Autor(a):	Renee Georgina Alván Silva
Adaptado por:	Alberto Jesus Olivas Santome
Lugar:	Lima
Fecha de aplicación:	07/2020
Objetivo:	Conocer aspectos del comportamiento organizacional.
Administrado a:	docentes
Tiempo	1 día
Margen de error:	0,5
Observación:	Se aplicó de forma virtual

El instrumento fue sometido al juicio de expertos para ser validado. Aplicado a este capítulo Hernández (2018) señala que la validez del instrumento de recopilación de datos son las cualidades que indican la capacidad del mencionado instrumento con la finalidad de cuantificar de un modo proporcional y correcto estas peculiaridades de los entes que son materia de la investigación. (p.102). Mejía (2005) reconoce que la validez es la propiedad que tienen los instrumentos para lograr los objetivos señalados, esto quiere decir que el instrumento mida los objetivos previstos (p.98). De igual modo el instrumento fue sometido a una prueba piloto antes de ser aplicado a través de los formularios de Google.

Tabla 5.

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magister	Silvia Rada	aplicable
2	Magister	Margarita Martínez	aplicable
3	Magister	Jesús Gutiérrez	aplicable

Con la finalidad de corroborar la confiabilidad del instrumento, se ha utilizado la prueba de Alfa de Cronbach, la cual es pertinente pues el cuestionario está compuesto de una escala politómica, se procesaron los datos de cada cuestionario alcanzando un nivel de confiabilidad de la gestión educativa de 0,916 y de comportamiento organizacional de 0,926. La confiabilidad de los 2 instrumentos tiene una correlación de confiabilidad excelente.

Tabla 6.

Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión educativa	0,916	30
Comportamiento organizacional	0,926	30

2.5. Procedimiento

Luego de analizar los objetivos de esta investigación, se procedió a revisar la bibliografía correspondiente para cada variable, luego se aplicó los dos instrumentos en forma colectiva, en fechas ya pactadas por medio del formulario de Google. En ambas aplicaciones, se contó con medios electrónicos para que los receptores pudieran expresar sus apreciaciones. Cuando se culminaron los cuestionarios, se procedió a realizar la base de datos correspondiente.

2.6 Método de análisis de datos

Se usó para el procesamiento de datos un método estadístico, de nivel descriptivo que siguió los siguientes lineamientos:

Se ordenaron los datos en una matriz de consistencia, donde se describieron las características específicas de las dos variables. Después, el programa estadístico SPSS, analizó los datos encontrados, de los cuales se obtuvieron resultados descriptivos: porcentajes en figuras y tablas de acuerdo a las variables y dimensiones con su interpretación correspondiente, interrelacionado con las hipótesis y los objetivos de este estudio.

La prueba de correlación usada fue (Rho de Spearman), permitió debatir las hipótesis y probar si hay una relación entre las variables de estudio en la institución educativa estudiada.

2.7. Aspectos éticos

En este estudio desarrollado se omitió la identidad de las personas que participaron de la investigación y se dio importancia a las cuestiones éticas, como, por ejemplo: La originalidad, autenticidad, honestidad, consentimiento informado, confidencialidad, anonimato de la información y libre participación.

III. Resultados

Resultados descriptivos

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la variable gestión educativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	38,3
Medio	37	61,7
Total	60	100,0

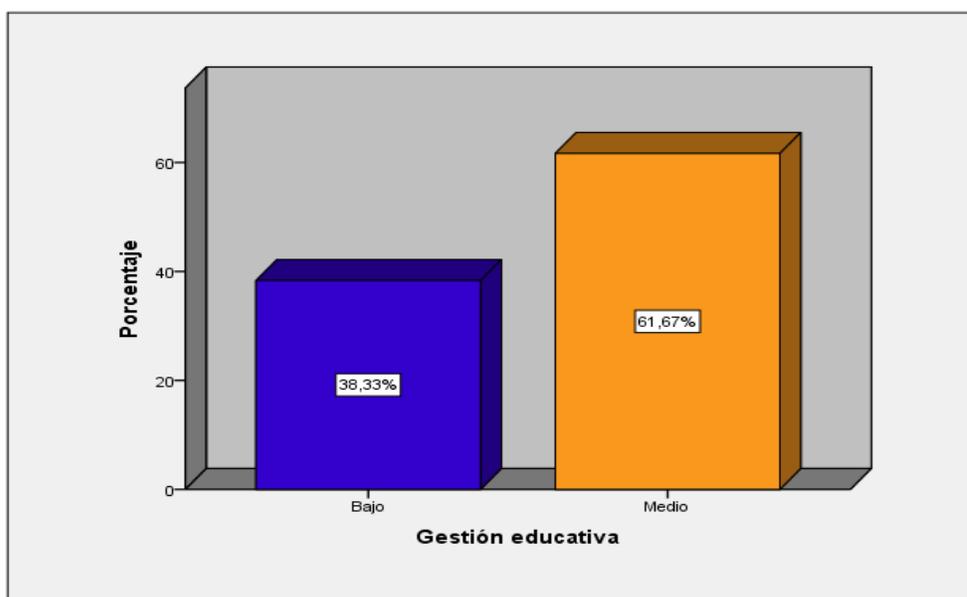


Figura 1. Niveles de la variable gestión educativa de la institución educativa estudiada.

Se ha analizado los niveles de la variable gestión educativa, manifestándose un 38,3% en nivel bajo, 61,7% con un nivel medio, se denota que más de la mitad percibe falta de gestión educativa.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable gestión educativa

Niveles	f	Planificación	f	Organización	f	Aprendiza je de calidad
Bajo	30	50,0%	34	56,7%	29	48,3%
Medio	30	50,0%	26	43,3%	31	51,7%
Alto	0	0%	0	0%	0	0%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

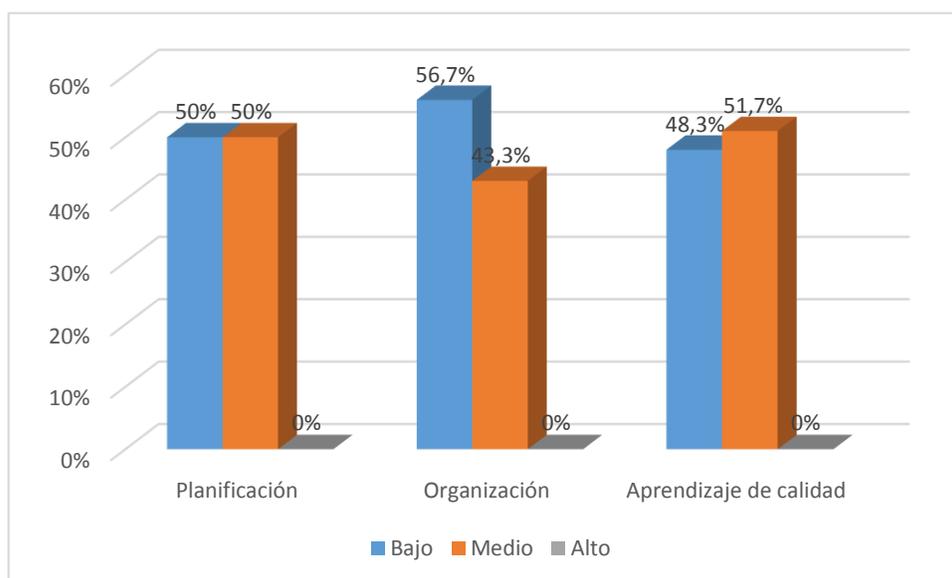


Figura 2. variable gestión educativa

De los resultados en porcentaje de la distribución de niveles de cada dimensión de la variable gestión educativa, se observa que, en planificación se muestra un 50% bajo, un 50% medio, en organización se muestra un 56,7% bajo y 43,3% en medio, en aprendizaje de calidad se muestra un 48,3% bajo y 51,7% medio.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la variable comportamiento organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	59	98,3
Medio	1	1,7
Total	60	100,0

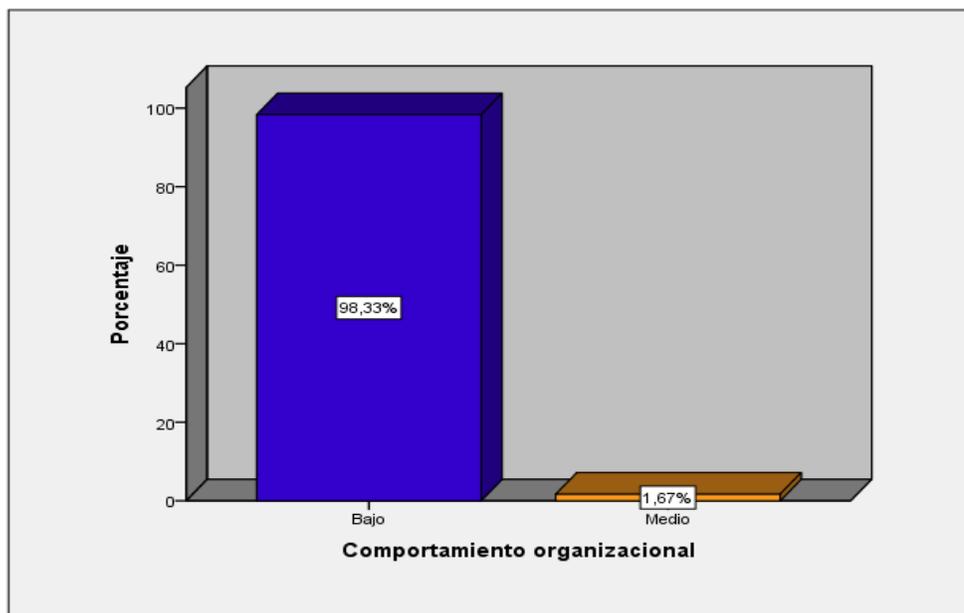


Figura 3. Niveles de la variable comportamiento organizacional de la Institución educativa

Se ha analizado los niveles de la variable comportamiento organizacional, manifestándose un 98,33% en nivel bajo y 1,67% con un nivel medio, se denota que más de la mitad percibe falta de comportamiento organizacional

Tabla 10

Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable comportamiento organizacional

Niveles	f	Desempeño	f	Compromiso	f	Satisfacción	f	Ciudadanía
Bajo	53	88,3	55	91,7	58	96,7	56	95,7
Medio	7	11,7	5	8,3	2	3,3	4	4,3
Alto	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

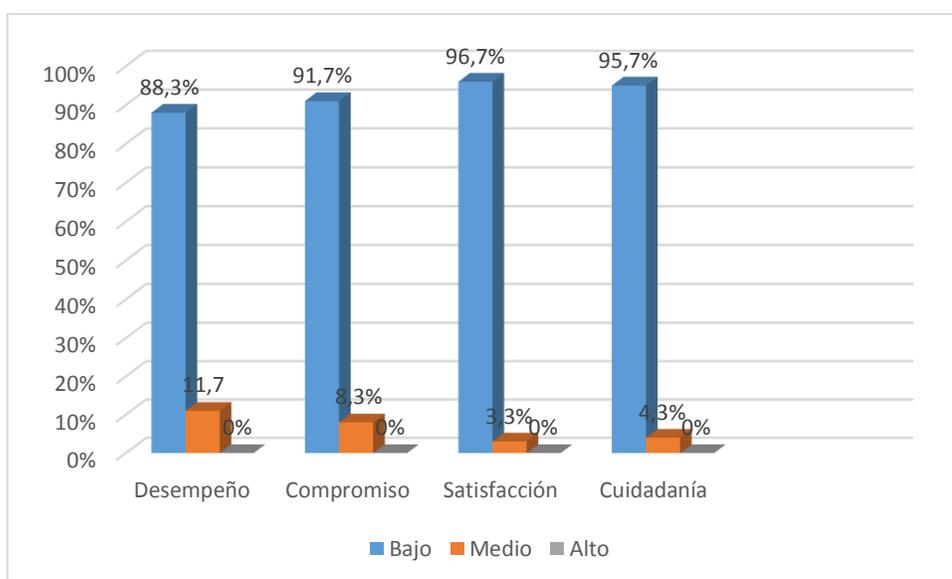


Figura 4. variable gestión educativa

De los resultados en porcentaje de la distribución de niveles por dimensión de la variable comportamiento organizacional, se observa que en desempeño se muestra un 88,3% bajo, un 11,7% medio, compromiso se muestra un 91,7% bajo y 8,3% en medio, en satisfacción se muestra un 96,7%, en bajo, 3,3% en medio y ciudadanía se muestra un 95,7% bajo y 4,3% en medio

Resultados inferenciales

Tabla 11

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman

			Comportamiento organizacional	Desempeño	Compromiso	Satisfacción	Ciudadanía	Gestión educativa
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,722**	,780**	,600**	,499**	,402**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,001
		N	60	60	60	60	60	60
Desempeño	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,722**	1,000	,331**	,317*	,206	,396**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,010	,013	,115	,002
		N	60	60	60	60	60	60
Compromiso	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,780**	,331**	1,000	,349**	,410**	,204
		Sig. (bilateral)	,000	,010	.	,006	,001	,119
		N	60	60	60	60	60	60
Satisfacción	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,600**	,317*	,349**	1,000	,061	,243
		Sig. (bilateral)	,000	,013	,006	.	,643	,061
		N	60	60	60	60	60	60
Ciudadanía	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,499**	,206	,410**	,061	1,000	,242
		Sig. (bilateral)	,000	,115	,001	,643	.	,062
		N	60	60	60	60	60	60
Gestión educativa	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,402**	,396**	,204	,243	,242	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	,002	,119	,061	,062	.
		N	60	60	60	60	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en la institución educativa estudiada.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en la institución educativa estudiada.

Según la prueba por el Rho de Spearman es de 0,402 lo que indica una correlación positiva moderada y el grado de significación estadística (p. valor =0,001 < 0,05) es menor a 0,05; por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en la institución educativa estudiada.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la y el comportamiento organizacional, en su dimensión desempeño, en la institución educativa en mención.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión desempeño, en la institución educativa en mención.

Según la prueba por el Rho de Spearman es de 0,396 lo que indica una correlación positiva baja y el grado de significación estadística (p_valor=0,002 < 0,05); es menor a 0,05; por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión desempeño, en la institución educativa estudiada.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión compromiso, en la institución educativa en mención.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión compromiso, en la institución educativa en mención.

Según la prueba por el Rho de Spearman es de 0,204 lo que indica una correlación positiva baja y el grado de significación estadística (p_valor=0,119 < 0,05); es mayor a 0,05; por tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión compromiso, en la institución educativa estudiada.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión satisfacción en el trabajo, en la institución educativa en mención.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión satisfacción en el trabajo, en la institución educativa en mención.

Según la prueba por el Rho de Spearman es de 0,243 lo que indica una correlación positiva baja y el grado de significación estadística ($p_{\text{valor}}=0,061 < 0,05$); es mayor a 0,05; por tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión satisfacción en el trabajo, en la institución educativa estudiada.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión ciudadanía organizacional, en la institución educativa en mención.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión ciudadanía organizacional, en la institución educativa en mención.

Según la prueba por el Rho de Spearman es de 0,242 lo que indica una correlación positiva baja y el grado de significación estadística ($p_{\text{valor}}=0,062 < 0,05$); es mayor a 0,05; por tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión ciudadanía organizacional, en la institución educativa estudiada.

IV. Discusión

Al analizar los datos estadísticos de la muestra de estudio, se obtuvo un nivel medio en gestión educativa de 61,7% y en comportamiento organizacional un nivel bajo un 98,3%. Se pudo determinar que la hipótesis general se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre gestión educativa y comportamiento organizacional en función que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,402 y p igual a 0,001; entonces se puede comparar con los trabajos de investigación de Rojas y González (2015) que orientó la formación integral de las personas para el ejercicio de las interrelaciones que posibiliten el estar bien con los otros en el mundo; entre docentes, directivos, autoridades, padres de familia y estudiantes, con énfasis en los profesores y se realizó propuesta de estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia que tuvo una repercusión en el comportamiento organizacional. Así también Pesantez y Guapacaza (2017), estudió los efectos que ejerce el personal tanto en su estructura como los procesos organizacionales, siendo esos puntos fundamentales en la conducta de las personas considera que los directivos tienen habilidades de dirección y el 78% se encuentra satisfecho con las condiciones remunerativas, es decir se demuestra que las gestiones realizadas tienen efectos positivos en la estructura como en los procesos organizacionales. De esta manera Manrique (2018) también corrobora con su estudio la relación entre la calidad de servicio y el comportamiento organizacional. Esta investigación, analizó una muestra probabilística aleatoria simple, con una población de 40 empleados y docentes a quienes se administró una ficha de monitoreo y una lista de cotejo. Su estudio fue descriptiva correlacional. Se concluyó en este trabajo de investigación que la calidad de servicio genera adecuada, significación de la tarea, favoreciendo de esta manera el comportamiento organizacional, pues la calidad del servicio está basada en estándares que inciden en el fortalecimiento de la gestión educativa. Es así como la gestión educativa es tomada como la forma de como el equipo directivo de una organización realiza un conjunto de actividades planificadas relacionadas con los objetivos y las necesidades que se presenten en un determinado contexto, es percibida también como uno de los procesos más importantes dentro de una organización, pues estas acciones ayudan a que los recursos utilizados sean más eficientes y enriquecedores dentro de la institución y está ligada al comportamiento organizacional que está fundamentada en habilidades como

el proceso de autoconocimiento, es decir conocer las habilidades propias y regularlas según el temperamento que se tenga, la motivación que se despierta según el interés que represente.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se acepta la hipótesis alterna, es decir, Existe relación significativa entre gestión educativa y el desempeño, en función que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,396 y p igual a 0,002; respecto a Chávez y Olivos (2019) este estudio, concluyó que la gestión educativa necesita de herramientas y técnicas relacionadas a la administración para poder dirigir una organización educativa, es decir la organización busca la funcionalidad de las acciones mediante recursos que encuentra en su entorno y pueden ser aprovechados para realizar los procesos internos con eficacia, con la finalidad de buscar una formación integral para los estudiantes. En base a ello Moreno y Elizabeth (2019) señalaron que el desempeño personal afecta e influye en el trabajo organizacional y en la finalidad que cumplen.

Referente a la segunda hipótesis específica, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación significativa entre gestión educativa y el compromiso, en función que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,204 y p igual a 0,119; Ello contradice a Cortés (2016) pues en su estudio fundamentó que los valores son como un modelo que permita trabajar y mantener una coherencia entre los valores expuestos y los que se viven cotidianamente al interior las organizaciones, su investigación es de tipo cualitativa, y se concluyó que es posible entender a la DPV como un proyecto participativo incidiendo en el compromiso , impulsado desde la Dirección de una organización. En base ello Garbanzo (2016) manifestó que la organización disminuye el absentismo y, por tanto, aumenta el cumplimiento del trabajo encomendado, es decir el compromiso.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación significativa entre la gestión educativa y satisfacción en el trabajo, en función que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,243 y p igual a 0,061; contrario a ello Damas y Oliva (2017) en su estudio concluyó que todos los miembros de una organización educativa deben de accionar de manera coordinada, activa y participativa para mejorar la calidad de los aprendizajes, esto se reflejaría en la gestión de la escuela y ayudaría a su buen desenvolviendo en general. Así también Tutiven (2018) en su estudio siguió un

diseño cualitativo, con enfoque metodológico interpretativo. El autor concluyó que el requisito indispensable de toda gestión es la satisfacción hacia el trabajo y la mejora continua de las organizaciones educativas en contextos desafiantes del mundo actual. De acuerdo a la teoría Torres, Morales, Brenes y Solís (2018) señala que las grandes empresas estructuran un grato ambiente de trabajo lo cual, causa una percepción de bienestar por lo tanto satisfacción en el trabajo que se realiza, por ello se deduce que la satisfacción en el trabajo se relaciona estrechamente con la calidad de vida en el trabajo, el grado de satisfacción en el trabajo invita a la participación de personas talentosas y el poder de retenerlos.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación significativa entre la gestión educativa y la ciudadanía organizacional, en función que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,242 y p igual a 0,062; Contrario a esto Millacaris (2018) en su estudio concluyó que los aspectos de motivación y liderazgo del equipo de directivo para promover la integración y uso de las TIC por parte de la comunidad educativa en general, aspectos que es mencionado fuertemente en las fuentes analizadas. La integración es tomada como la lealtad, obediencia y participación conjunta dentro de una organización. Ello concuerda con Garbanzo (2016) que señala que la ciudadanía está relacionada con la forma de gozo de una persona que tiene derechos civiles y políticos dentro de una sociedad. En este sentido la ciudadanía organizacional, es conocida como el comportamiento individual que realiza acciones que concuerdan con los valores éticos y morales dentro de una organización lo que le permite mejorar su labor.

V. Conclusiones

Primera. De acuerdo al objetivo general de determinar la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional a un nivel bajo con un 98,3%. Asimismo, posee 0,402 lo que indica una correlación positiva moderada y el grado de significación estadística ($p_{\text{valor}}=0,001 < 0,05$), por ello se concluye que hay una relación significativa entre competencias monitoreo docente y las practicas pedagógicas.

Segunda. Conforme al objetivo específico 1 de establecer la relación entre la gestión educativa y el desempeño, a un nivel bajo con un 88,3%. Acorde con ello, posee 0,396 lo que indica una correlación positiva baja y el grado de significación estadística ($p_{\text{valor}}=0,002 < 0,05$), por ello se concluye que hay una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño.

Tercera. Conforme al objetivo específico 2 de establecer la relación entre la gestión educativa y el compromiso, a un nivel bajo con un 91,7%. Asimismo, 0,204 lo que indica una correlación positiva baja y el grado de significación estadística ($\text{valor}=0,119 < 0,05$), se concluye que no hay una relación significativa entre la gestión educativa y el compromiso.

Cuarta. Conforme al objetivo específico 3 de establecer la relación entre la gestión educativa y la satisfacción en el trabajo, a un nivel bajo con un 96,7%. Asimismo, posee 0,243 lo que indica una correlación positiva baja y el grado de significación estadística ($p_{\text{valor}}=0,061 < 0,05$), se concluye que no hay una relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción en el trabajo.

Quinta. Conforme al objetivo específico 4 de establecer la relación entre la gestión educativa y la ciudadanía organizacional, a un nivel bajo con un 95,7%. Asimismo, posee 0,242 lo que indica una correlación positiva baja y el grado de significación estadística ($\text{valor}=0,062 < 0,05$), se concluye que no hay una relación significativa entre la gestión educativa y la ciudadanía organizacional.

VI. Recomendaciones

- Primera.** El presente estudio ha tenido algunas limitaciones, en la concordancia de las relaciones entre las dimensiones de las variables estudiadas, por ello se sugiere para próximas investigaciones cambiar de enfoque por uno cualitativo.
- Segunda.** A los directores se recomienda ejecutar los lineamientos de gestión y motivar a los maestros y los actores educativos formulando un ambiente propicio de trabajo conjunto e individual pues así se tendrá un buen desempeño y se verá reflejado en los resultados de aprendizaje.
- Tercera.** Se debe coordinar acciones grupales, que posibiliten a los directivos y a los maestros una participación consensuada en la toma de decisiones de carácter pedagógico, y permita un compromiso con miras al cumplimiento de los objetivos de la institución educativa estudiada.
- Cuarta.** Se sugiere profundizar en posteriores investigaciones el conocimiento de aquellos factores que influyen en la satisfacción para el trabajo, puesto que no están relacionadas con la gestión educativa.
- Quinta.** Se sugiere propiciar una ciudadanía organizacional para que se pueda percibir un buen clima y se perciba una participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa, pero a la vez profundizar acerca de los factores que permiten desarrollarla dentro de la institución.

Referencias

- Araujo, J. & Guerra, M. (2007). Emotional intelligence and job performance in public higher education institutions. *Research Center for Administrative and Management Sciences*, 4 (2). 132-147.
- Aguerrondo, I. (2014). Educational planning and complexity: management of educational reforms. *Cadernos de Pesquisa*, 44 (153), 548-578.
- Barbón, P., Olga, G., Fernández, P. y Jorge, W. (2018). Gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Revista Educación Médica Superior* 19 (1), 51-55.
- Barrientos, A. & Taracena, E. (2018). La participación y estilos de gestión escolar de directores de secundaria: un estudio de caso. *Revista mexicana de investigación educativa*, 13(36), 113-141.
- Bastías, M. (2016). Pedagogical management styles present in teachers of schools in the Metropolitan Region. *Pedagogical studies*, 39 (2), 7-24.
- Bolívar, A. (2016). From the classroom to the center and back? Resize the advice. *Octahedron* 8 (4), 51-68.
- Carranza, A. (2015). Escuela y Gestión educativa. Revista Páginas. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación* 5(7) 2-3.
- Cejas, A. (2010). Gestión Educativa. *Revista Integra Educativa*, 2(3), 215-231.
- Céspedes, Y. (2014). Organizational Behavior in the official educational institutions. *Hexágono Pedagógico*, 5(1), 195-207.
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa "modelo" Trujillo, 2018*. (Tesis posgrado). Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú.
- Chiang, M., Salaza, C., Huerta, P. & Nuñez, A. (2018). Organizational climate and job satisfaction in state sector organizations (public institutions) Development, adaptation and validation of instruments. *Universum*, 23 (2), 66-85.

- Consuelo, C., Sarmentero, I., Gómez, O. & Falcón, O. (2018). Procedure for the study of Organizational Behavior. *Industrial Engineering*, 39 (1), 92-100.
- Cortés, M. (2016). *La Dirección por Valores como herramienta para generar coherencia valórica en las organizaciones*. (Tesis posgrado). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Cruz, S. (2015). *Resiliencia y Comportamiento Organizacional en docentes de Instituciones Educativas Estatales del nivel primaria del distrito de Barranca – 2014*. (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Damas, G. y Oliva, J. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015*. (Tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ferrer, R. (2018). Organizational behavior and its relationship in technological innovation processes. *Academo (Asunción)*, 5 (2), 169-178.
- García, F., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). School management and educational quality. *Cuban Journal of Higher Education*, 37 (2), 206-216.
- Garbanzo, G. (2016). Organizational development and the processes of change in educational institutions, a challenge for educational management. *Education Magazine*, 40 (1), 67-87. ISSN: 0379-7082.
- Graffe, G. (2012). Educational management for the transformation of the school. *Pedagogy Magazine*, 23 (68), 495-517.
- Hernández, R. (2018). Metodología de investigación. (6° ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez C., Sandoval, S. & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846.
- Luisquiños, C. (2015). Gestión educativa: conceptualización y diferenciación de la organización y la administración clásica. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación* 5(7). 150-180.

- Manrique, R. (2018). *Calidad del servicio al cliente en relación al comportamiento organizacional en los institutos superiores tecnológicos del distrito de Ate*. (Tesis posgrado). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Mejía, E. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. (Tesis de posgrado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Millacaris, C. (2018). *La implicancia de la Organización Escolar, y su dimensión estructural, en el uso pedagógico de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en la Escuela Básica Santa Sara de la Comuna de Lampa*. (Tesis posgrado). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Montero, A. (2016). Professional management and selection of directors in the Spanish educational system. *Spanish magazine of pedagogy*, 68 (247), 417-435.
- Mora, D. (2015). Object and importance of educational management. *Integra Educativa Magazine*, 2 (3), 7-12.
- Moreno, J. (2019). Organizational Commitment and Psychosocial Risks. *San Gregorio Magazine*, (35), 157-173.
- Omar, A. & Delgado, H. (2015). Personality dimensions as predictors of organizational citizenship behaviors. *Psychology Studies*, 10 (2), 157-166.
- Oseda, D., Mendivel, R., y Durán, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Colección de Filosofía de la Educación*, (28), 207-236.
- Oria, M. (2019). Is school autonomy possible? The role of management and school projects in the French, Italian and Spanish educational systems. *Education XXI*, 12(1),151-180.
- Pagliettini, L., Carballo, C. & Dominguez, J. (2018). Changes in the organizational behavior of cooperatives in the MERCOSUR rice complex. *Agroalimentaria*, 8 (16), 83-94.
- Plácido, D. (2018). *Diagnóstico del Clima Organizacional del personal docente de tiempo completo de las licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa de la Universidad Veracruzana*. (Tesis posgrado). Universidad Veracruzana, Veracruz, México.

- Pezantes, S. y Guapacaza, D. (2017). *Análisis del comportamiento organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca*. (Tesis de posgrado) Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador.
- Pirela, L. y Sánchez, M. (2019). Cultura y aprendizaje organizacional en instituciones de Educación Básica. *Revista de Ciencias Sociales*, 15(1), 175-188.
- Ramírez, T. (2017). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Ramirez, S. Carmen. R, Garcia. R. Enma. E, Cruel. A. y Jessica. P. (2017). Gestión educativa y desarrollo social. *Revista Dominio de las Ciencias*, 2(3) 215-231. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6134923>
- Resolución Viceministerial N.º 082-2019-MINEDU, Lima, Perú, 11 de abril del 2019.
- Resolución Viceministerial N.º 220-2019-MINEDU, Lima, Perú, 20 de agosto del 2019.
- Romero, M. y Gina. M. (2018). Calidad educativa: engranaje entre la gestión del conocimiento, la gestión educativa, la innovación y los ambientes de aprendizaje. *Revista Estudios y Experiencias en la Educación* 17(35). 20-80.
- Rojas, N. y González, I. (2015). *Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña luna de la localidad octava de Kennedy*. (Tesis posgrado). Universidad libre facultad de ciencias de la educación, Bogotá, Colombia.
- Rueda, J. & de Campos, M. (2016). Organizational values: evidence of validity for a measurement instrument. *Psychological Sciences*, 10 (2), 209-219.
- Segredo. P. y Alina. M. (2016). Organizational development. A look from the academic field. *Higher Medical Education Journal* 17 (1) 3-8.
- Talis, J. (2015). *Estudio internacional de la enseñanza y el aprendizaje. Informe Español*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Torres, F., Morales, N., Brenes, G., & Solís, M. (2018). Medición experimental del Comportamiento Organizacional Ciudadano: Altruismo, Aversión al Riesgo y Deportividad. *Revista Tecnología en Marcha*, 31(4), 111-119.

- Torres, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno - 2014 - Perú. *Comunicación*, 6(1), 56-64.
- Tutivén, S. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio "31 de Octubre" del cantón Samborondón, provincia del Guayas*. (Tesis posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Educación, Quito, Ecuador.
- Vidal, M., Durán, F., & Pujal, N. (2015). Education Management. *Higher Medical Education*, 22 (2), 1-15.
- Yrribarren, M. (2017). *Comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016*. (Tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Zambrano, J., Ramón, M., & Espinoza, E. (2017). Study on the organizational climate in teachers at the Technical University of Machala. *University and Society Magazine*, 9 (2), 163-172.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Biblioteca nacional.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: La gestión educativa y el comportamiento organizacional de la I.E. 4015 “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso, Callao - 2020.							
Autor: Alberto Jesus Olivas Santome							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con el comportamiento organizacional, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión desempeño, en la I.E. “Augusto Salazar</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión desempeño, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión desempeño, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y</p>	Variable 1: Gestión educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planificación	Nivel de metas y objetivos. Clima adecuado en el aula. Procesos Pedagógicos. Toma de decisiones.	1,2,3,4,5,6	5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS)	Bueno 55 – 90 Regular 37 – 54
			Organización	Comunicación. Participación organizada de las familias en la comunidad. Infraestructura, equipamiento y material educativo.	7,8,9,10,11,12	3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Malo 18 - 36
Aprendizaje de Calidad	Estrategia de prevención.	13,14,15,16,17,18					

<p>Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión compromiso, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión satisfacción en el trabajo, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión ciudadanía organizacional, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de</p>	<p>Carmen de la Legua y Reinoso del Callao.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión compromiso, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión satisfacción en el trabajo, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión ciudadanía organizacional, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao.</p>	<p>Reinoso del Callao.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión compromiso, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión satisfacción en el trabajo, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión educativa y el comportamiento organizacional, en su dimensión ciudadanía organizacional, en la I.E. “Augusto Salazar Bondy” de Carmen de la Legua y Reinoso del Callao.</p>	Equipo administrativo y/o soporte				
			Variable 2: Comportamiento organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Desempeño	Individual Grupal Prestigio Función	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10	5.Siempre (S)	Bueno 39 – 61
Compromiso	Conocimiento Principio	11 12					
Satisfacción con el trabajo	Condiciones de trabajo	13,14 15	4.Casi Siempre (CS)	Regular 62 – 84			
	Clima institucional	16					
	Incentivos económicos	17,18	3.Algunas veces (AV)				
Ciudadanía organizacional	Trabajo en equipo	19	2.Casi nunca (CN)	Malo 85 - 109			
	Obediencia organizativa	20,21					
	Lealtad	22,23	1.Nunca (N)				
	Participación						

Carmen de la Legua y Reinoso del Callao.						
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos				
Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental Método: Hipotético deductivo	Población: 60 docentes Tipo de muestreo: Por conveniencia Tamaño de muestra: 60 docentes	Variable 1: Gestión educativa		DESCRIPTIVA: En base a tabla de frecuencias y gráfico de barras INFERENCIAL: Rho Spearman		
		Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario tipo likert Autor: Mgtr. Elizabeth Valencia Vargas Año: 2017 Monitoreo: en línea Ámbito de Aplicación: docentes Forma de Administración: Google forms				
		Variable 2: Comportamiento organizacional				
		Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario tipo likert Autor: Mgtr. Renee Georgina Alván Silva Año: 2017 Monitoreo: en línea Ámbito de Aplicación: docentes Forma de Administración: Google forms				

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1: GESTIÓN EDUCATIVA

Instrucciones: Estimada docente, esta encuesta es anónima y tiene como objetivo conocer sus apreciaciones con respecto a la gestión educativa, enseguida te presentamos los siguientes ítems para marcar con la más absoluta sinceridad, según tu parecer muchas gracias.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca			
5	4	3	2		1		
Variable I:			1	2	3	4	5
Nº	Variable: Gestión Educativa						
	Dimensión: planificación						
1.	Al realizar la planeación estratégica se toma en cuenta a todos los involucrados						
2.	Consideras que los objetivos planteados en la planificación estratégica se cumplen						
3.	Planificación significa que debemos recordar a dónde queremos llegar, que debemos hacer y cómo debemos hacerlo						
4.	Cuando se planifica el trabajo en el aula se establecen objetivos, seleccionan alternativas y definen programas de actuación a largo plazo.						
5.	Planificar el proceso pedagógico es un proceso en el cual se define de manera sistemática los lineamientos estratégicos.						
6.	La planificación de procesos pedagógicos comprende la programación general (mediano plazo) y operativa (corto plazo) del plan.						

Nº.	Dimensión :Organización					
7.	En la gestión educativa, la organización está orientada por los procesos educativos					
8.	La organización educativa, es un sistema complejo que se encamina hacia determinados fines de acuerdo a las necesidades educativas.					
9.	Lo que pretende la organización en la gestión educativa es el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje.					
10	La organización planifica a nivel pedagógico los productos que las instituciones educativas ofrecen a la sociedad.					
11	La organización en el desarrollo de procesos pedagógicos, centran sus esfuerzos exclusivamente en lo que acontece dentro del contexto áulico.					
12	La organización tiene su realidad particular, ante la que tiene que enfrentarse, y tomar decisiones.					
	Dimensión: Aprendizaje de Calidad					
13	Aprendizaje de calidad implica partir de la idea fundamental que todos pueden aprender.					
14	Aprendizaje de calidad es tener los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.					
15	El aprendizaje de calidad asegura que los estudiantes sigan aprendiendo de manera autónoma, y puedan transferir lo que aprendieron a otras situaciones y contextos.					
16	Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de los medios y las nuevas tecnologías para el mejoramiento de los aprendizajes.					
17	Aprendizaje de calidad implica preparar a sus estudiantes para sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales.					
18	El aprendizaje de calidad permite alcanzar las metas y los resultados propuestos, y qué ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente.					

Gracias

Instrumento 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Estimados docentes del nivel inicial, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información relevante. Por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

INFORMACIÓN GENERAL:

Género: M () F ()

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECE S	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

	Ítems	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
1	Asume con compromiso el desempeño de sus funciones dentro de la I.E.					
2	Fortalece su desempeño individual o grupal en la I.E.					
3	En su I.E. se trabaja según los acuerdos.					
4	El director facilita capacitaciones para mejorar el desempeño docente.					
5	El éxito de su I.E. se debe al bueno desempeño de sus docentes.					
6	El buen desempeño grupal entre docentes influye en la mejora de la I.E.					
7	Es comprometido con su labor diaria en la I.E.					
8	El ausentismo de los docentes en su I.E. se debe a su falta de compromiso.					
9	La falta de compromiso es una barrera para alcanzar los objetivos de la I.E.					
10	Los docentes no comprometidos recargan la labor y generan molestia en su I.E.					
11	La calidad de trabajo de los docentes impide el compromiso educativo.					
12	Los docentes comprometidos realizan un trabajo de calidad dentro de la I.E.					
13	La I.E. proporciona un ambiente de trabajo óptimo para los docentes.					
14	Percibe Ud. Que existen mejoras en su calidad de vida por su trabajo docente.					
15	Los docentes de su I.E. sienten satisfacción laboral en su entorno.					
16	La I.E. estimula el talento presentado en su trabajo pedagógico.					
17	Demuestra Ud. actitud colaborativa para mantener la satisfacción en trabajo.					
18	En la I.E. los docentes aportan ideas de innovación y mejora en el trabajo diario.					
19	Demuestra Ud. En su trabajo diario progreso en sus deberes y exigencias requeridas por la I.E.					
20	Ud. Se capacita anualmente sin exigencias de su I.E. para su progreso personal.					
21	Ud. Demuestra eficiencia en su trabajo docente siendo capacitado anualmente.					
22	Ud. Se desempeña con éxito en su trabajo diario.					
23	El director incentiva el desempeño diario en sus docentes para la mejora de su I.E.					

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Variable: Gestión Educativa

Variable I:		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
N°	Variable: Gestión Educativa	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: planificación	X		X		X		
1.	Al realizar la planeación estratégica se toma en cuenta a todos los involucrados	X		X		X		
2.	Consideras que los objetivos planteados en la planificación estratégica se cumplen	X		X		X		
3.	Planificación significa que debemos recordar a dónde queremos llegar, que debemos hacer y cómo debemos hacerlo	X		X		X		
4.	Cuando se planifica el trabajo en el aula se establecen objetivos, seleccionan alternativas y definen programas de actuación a largo plazo.	X		X		X		
5.	Planificar el proceso pedagógico es un proceso en el cual se define de manera sistemática los lineamientos estratégicos.	X		X		X		
6.	La planificación de procesos pedagógicos comprende la programación general (mediano plazo) y operativa (corto plazo) del plan.	X		X		X		

N°	Dimensión: Organización	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Observaciones
7.	En la gestión educativa, la organización está orientada por los procesos educativos	X		X		X		
8.	La organización educativa, es un sistema complejo que se encamina hacia determinados fines de acuerdo a las necesidades educativas.	X		X		X		
9.	Lo que pretende la organización en la gestión educativa es el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		

10.	La organización planifica a nivel pedagógico los productos que las instituciones educativas ofrecen a la sociedad.	X		X		X		
11.	La organización en el desarrollo de procesos pedagógicos, centran sus esfuerzos exclusivamente en lo que acontece dentro del contexto áulico.	X		X		X		
12.	La organización tiene su realidad particular, ante la que tiene que enfrentarse, y tomar decisiones.	X		X		X		
	Dimensión: Aprendizaje de Calidad							
13.	Aprendizaje de calidad implica partir de la idea fundamental que todos pueden aprender.	X		X		X		
14.	Aprendizaje de calidad es tener los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.	X		X		X		
15.	El aprendizaje de calidad asegura que los estudiantes sigan aprendiendo de manera autónoma, y puedan transferir lo que aprendieron a otras situaciones y contextos.	X		X		X		
16.	Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de los medios y las nuevas tecnologías para el mejoramiento de los aprendizajes.	X		X		X		
17.	Aprendizaje de calidad implica preparar a sus estudiantes para sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales.	X		X		X		
18.	El aprendizaje de calidad permite alcanzar las metas y los resultados propuestos, y qué ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: D^r/ Mg: Gutiérrez Bravo, Jesús DNI: 44035811

Especialidad del validador: Magister

Lima, 14 de julio de 2020

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

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

.....
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Variable: Comportamiento Organizacional

	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Asume con compromiso el desempeño de sus funciones dentro de la I.E.	X		X		X		
2	Fortalece su desempeño individual o grupal en la I.E.	X		X		X		
3	En su I.E. se trabaja según los acuerdos.	X		X		X		
4	El director facilita capacitaciones para mejorar el desempeño docente.	X		X		X		
5	El éxito de su I.E. se debe al buen desempeño de sus docentes.	X		X		X		
6	El buen desempeño grupal entre docentes influye en la mejora de la I.E.	X		X		X		
7	Es comprometido con su labor diaria en la I.E.	X		X		X		
8	El ausentismo de los docentes en su I.E. se debe a su falta de compromiso.	X		X		X		
9	La falta de compromiso es una barrera para alcanzar los objetivos de la I.E.	X		X		X		
10	Los docentes no comprometidos recargan la labor y generan molestia en su I.E.	X		X		X		
11	La calidad de trabajo de los docentes impide el compromiso educativo.	X		X		X		
12	Los docentes comprometidos realizan un trabajo de calidad dentro de la I.E.	X		X		X		
13	La I.E. proporciona un ambiente de trabajo óptimo para los docentes.	X		X		X		
14	Percebe Ud. Que existen mejoras en su calidad de vida por su trabajo docente.	X		X		X		
15	Los docentes de su I.E. sienten satisfacción laboral en su entorno.	X		X		X		
16	La I.E. estimula el talento presentado en su trabajo pedagógico.	X		X		X		
17	Demuestra Ud. actitud colaborativa para mantener la satisfacción en trabajo.	X		X		X		
18	En la I.E. los docentes aportan ideas de innovación y mejora en el trabajo diario.	X		X		X		
19	Demuestra Ud. En su trabajo diario progreso en sus deberes y exigencias requeridas por la I.E.	X		X		X		
20	Ud. Se capacita anualmente sin exigencias de su I.E. para su progreso personal.	X		X		X		
21	Ud. Demuestra eficiencia en su trabajo docente siendo capacitado	x		x		x		

	anualmente.						
22	Ud. Se desempeña con éxito en su trabajo diario.	X		X		X	
23	El director incentiva el desempeño diario en sus docentes para la mejora de su I.E.	X		x		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Gutiérrez Bravo, Jesús DNI: 44035811

Especialidad del validador: Magister

Lima, 14 de julio de 2020

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

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

.....
Firma del Experto Informante.

Variante: Gestión Educativa

Variable I:		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
N°	Variable: Gestión Educativa	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: planificación	X		X		X		
1.	Al realizar la planeación estratégica se toma en cuenta a todos los involucrados	X		X		X		
2.	Consideras que los objetivos planteados en la planificación estratégica se cumplen	X		X		X		
3.	Planificación significa que debemos recordar a dónde queremos llegar, que debemos hacer y cómo debemos hacerlo	X		X		X		
4.	Cuando se planifica el trabajo en el aula se establecen objetivos, seleccionan alternativas y definen programas de actuación a largo plazo.	X		X		X		
5.	Planificar el proceso pedagógico es un proceso en el cual se define de manera sistemática los lineamientos estratégicos.	X		X		X		
6.	La planificación de procesos pedagógicos comprende la programación general (mediano plazo) y operativa (corto plazo) del plan.	X		X		X		

N°	Dimensión :Organización						
7.	En la gestión educativa, la organización está orientada por los procesos educativos	X		X		X	
8.	La organización educativa, es un sistema complejo que se encamina hacia determinados fines de acuerdo a las necesidades educativas.	X		X		X	
9.	Lo que pretende la organización en la gestión educativa es el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X	

10	La organización planifica a nivel pedagógico los productos que las instituciones educativas ofrecen a la sociedad.	X		X		X		
11	La organización en el desarrollo de procesos pedagógicos, centran sus esfuerzos exclusivamente en lo que acontece dentro del contexto áulico.	X		X		X		
12	La organización tiene su realidad particular, ante la que tiene que enfrentarse, y tomar decisiones.	X		X		X		
Dimensión: Aprendizaje de Calidad								
13	Aprendizaje de calidad implica partir de la idea fundamental que todos pueden aprender.	X		X		X		
14	Aprendizaje de calidad es tener los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.	X		X		X		
15	El aprendizaje de calidad asegura que los estudiantes sigan aprendiendo de manera autónoma, y puedan transferir lo que aprendieron a otras situaciones y contextos.	X		X		X		
16	Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de los medios y las nuevas tecnologías para el mejoramiento de los aprendizajes.	X		X		X		
17	Aprendizaje de calidad implica preparar a sus estudiantes para sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales.	X		X		X		
18	El aprendizaje de calidad permite alcanzar las metas y los resultados propuestos, y qué ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: ~~Dra~~ Mg: Rada Fernández, Silvia DNI: 08215129

Especialidad del validador: Magister

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

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

Lima, 14 de julio de 2020

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Variable: Comportamiento Organizacional

Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
19	X		X		X		
20	X		X		X		
21	x		x		x		

Ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observaciones
22	X	X	X	
23	X	x	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **D^a Mg. Rada Fernández, Silvia** DNI: 06215129

Especialidad del validador: **Magister**

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

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

Lima, 14 de julio de 2020



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Variable: Gestión Educativa

Variable I:		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
N°	Variable: Gestión Educativa	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: planificación	X		X		X		
1.	Al realizar la planeación estratégica se toma en cuenta a todos los involucrados	X		X		X		
2.	Consideras que los objetivos planteados en la planificación estratégica se cumplen	X		X		X		
3.	Planificación significa que debemos recordar a dónde queremos llegar, que debemos hacer y cómo debemos hacerlo	X		X		X		
4.	Cuando se planifica el trabajo en el aula se establecen objetivos, seleccionan alternativas y definen programas de actuación a largo plazo.	X		X		X		
5.	Planificar el proceso pedagógico es un proceso en el cual se define de manera sistemática los lineamientos estratégicos.	X		X		X		
6.	La planificación de procesos pedagógicos comprende la programación general (mediano plazo) y operativa (corto plazo) del plan.	X		X		X		

N°	Dimensión: Organización							
7.	En la gestión educativa, la organización está orientada por los procesos educativos	X		X		X		
8.	La organización educativa, es un sistema complejo que se encamina hacia determinados fines de acuerdo a las necesidades educativas.	X		X		X		
9.	Lo que pretende la organización en la gestión educativa es el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		

10.	La organización planifica a nivel pedagógico los productos que las instituciones educativas ofrecen a la sociedad.	X		X		X		
11.	La organización en el desarrollo de procesos pedagógicos, centran sus esfuerzos exclusivamente en lo que acontece dentro del contexto áulico.	X		X		X		
12.	La organización tiene su realidad particular, ante la que tiene que enfrentarse, y tomar decisiones.	X		X		X		
	Dimensión: Aprendizaje de Calidad							
13.	Aprendizaje de calidad implica partir de la idea fundamental que todos pueden aprender.	X		X		X		
14.	Aprendizaje de calidad es tener los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.	X		X		X		
15.	El aprendizaje de calidad asegura que los estudiantes sigan aprendiendo de manera autónoma, y puedan transferir lo que aprendieron a otras situaciones y contextos.	X		X		X		
16.	Considera que el aprendizaje de calidad garantiza el uso de los medios y las nuevas tecnologías para el mejoramiento de los aprendizajes.	X		X		X		
17.	Aprendizaje de calidad implica preparar a sus estudiantes para sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales.	X		X		X		
18.	El aprendizaje de calidad permite alcanzar las metas y los resultados propuestos, y qué ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Margarita Martínez Flores DNI: 25462026

Especialidad del validador: Magister

Lima, 14 de julio de 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Variable: Comportamiento Organizacional

Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
19	X		X		X		
20	X		X		X		
21	X		X		X		

	anualmente.						
22	Ud. Se desempeña con éxito en su trabajo diario.	X		X		X	
23	El director incentiva el desempeño diario en sus docentes para la mejora de su I.E.	X		x		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Margarita Martínez Flores DNI: 25462026

Especialidad del validador: Magister

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

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

Lima, 14 de julio de 2020



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Escala: Gestión Educativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	18

Escala: Comportamiento organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	23

Anexo 5: Consentimiento informado



I.E AUGUSTO SALAZAR BONDY N° 4015

Jr. Ángel Quispe N°350 Villa Señor De los Milagros - C. de la Legua Callao Tel. 4523970 – 7770063.
"Año de la Universalización de la Salud"

Villa Señor de los Milagros, 03 de julio 2020

OFICIO N° 134 – 2020 DIR- I.E ASB - 4015

Docente: Alberto Jesus OLIVAS SANTOME

Presente.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA EN DOCENTES DE LA I.E N° 4015 “AUGUSTO SALAZAR BONDY”.

Mediante el presente le hago llegar mi saludo y a través del presente le manifiesto lo siguiente:

Que, en atención a la solicitud presentada por usted, en relación a la **aplicación de una encuesta** para su trabajo de tesis, considero muy importante que nuestra institución educativa aliente y promueva la formación continua de los Maestros con el firme propósito de ayudar a consolidar sus competencias profesionales en beneficio de nuestros estudiantes y nuestra comunidad educativa.

Por ello, **se autoriza** a usted la aplicación de dicha encuesta, siempre que ella también sea permitida por los docentes nuestra institución.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Carmen Rosa Mantilla Quiroz
Directora

Anexo 6: Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3
2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3
3	1	3	3	3	2	1	13	2	3	2	1	2	3	13	2	3
4	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3
5	3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2
6	3	2	2	2	1	1	11	1	1	1	1	2	2	8	2	2
7	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	1	1	1	7	2	2
8	2	2	2	3	3	3	15	3	1	3	2	3	1	13	1	2
9	2	1	2	2	3	2	12	2	2	3	3	2	1	13	2	2
10	2	3	2	3	3	2	15	2	3	3	3	2	1	14	2	2
11	2	2	1	2	2	2	11	3	3	2	3	3	3	17	1	3
12	2	1	2	2	2	2	11	2	2	1	3	1	3	12	3	3
13	3	3	2	2	2	3	15	2	3	2	3	3	3	16	2	3
14	2	2	3	3	3	2	15	2	3	2	3	2	3	15	1	2
15	3	1	3	2	4	3	16	1	2	1	1	1	3	9	3	3
16	3	3	2	3	3	1	15	3	3	3	2	3	2	16	2	1
17	2	2	3	2	1	2	12	3	1	2	3	2	1	12	1	2
18	3	1	2	3	3	3	15	1	2	1	1	1	2	8	3	3
19	1	3	3	1	3	1	12	3	3	3	2	3	1	15	2	1
20	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	3	2	2	12	1	2
21	3	1	2	3	1	3	13	1	2	1	1	1	3	9	3	3
22	1	3	1	1	3	2	11	2	3	3	2	3	1	14	2	1
23	2	2	2	2	2	3	13	3	1	2	3	2	2	13	1	2
24	3	1	3	2	1	1	11	2	2	1	1	1	3	10	3	3
25	1	3	1	1	3	2	11	3	3	3	2	3	1	15	2	1
26	2	2	2	2	2	3	13	2	1	2	2	2	2	11	1	2

Hoja1 Hoja2

Lista Promedio: 63.56666667 Recuento: 60 Suma: 3814 100 %

	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	90	
2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	90	
3	2	3	2	1	2	3	13	2	3	2	3	2	3	15	67	
4	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	90	
5	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	66	
6	1	1	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	3	13	51	
7	2	1	1	1	1	1	7	2	2	3	3	3	3	16	52	
8	3	1	3	2	3	1	13	1	2	2	2	2	2	11	67	
9	2	2	3	3	2	1	13	2	2	2	2	2	2	12	62	
10	2	3	3	3	2	1	14	2	2	2	2	2	2	12	70	
11	3	3	2	3	3	3	17	1	3	1	3	3	3	14	70	
12	2	2	1	3	1	3	12	3	3	3	3	1	1	14	60	
13	2	3	2	3	3	3	16	2	3	2	3	3	3	16	78	
14	2	3	2	3	2	3	15	1	2	1	3	2	2	11	71	
15	1	2	1	1	1	3	9	3	3	3	2	1	1	13	63	
16	3	3	3	2	3	2	16	2	1	2	1	3	3	12	74	
17	3	1	2	3	2	1	12	1	2	1	2	2	2	10	58	
18	1	2	1	1	1	2	8	3	3	3	3	1	1	14	60	
19	3	3	3	2	3	1	15	2	1	2	1	3	3	12	66	
20	2	1	2	3	2	2	12	1	2	1	2	2	3	11	59	
21	1	2	1	1	1	3	9	3	3	2	3	1	3	15	59	
22	2	3	3	2	3	1	14	2	1	3	2	3	2	13	63	
23	3	1	2	3	2	2	13	1	2	1	3	2	1	10	62	
24	2	2	1	1	1	3	10	3	3	3	1	1	3	14	56	
25	3	3	3	2	3	1	15	2	1	2	2	3	2	12	64	
26	2	1	2	2	2	2	11	1	2	1	3	2	3	12	60	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
27	3	1	3	3	1	2	13	1	2	1	3	1	3	11	3	3
28	1	3	2	1	3	2	12	3	3	3	1	3	1	14	2	1
29	2	2	3	2	2	3	14	2	1	2	2	2	2	11	1	2
30	3	3	1	3	3	1	14	1	2	1	3	1	3	11	3	3
31	2	2	2	1	2	2	11	3	3	3	1	3	1	14	2	1
32	3	1	3	2	1	3	13	2	1	2	2	2	2	11	1	2
33	1	3	1	2	3	1	11	2	1	1	3	1	3	11	3	3
34	2	2	3	1	2	2	12	1	2	3	1	3	1	11	2	1
35	3	1	2	2	1	3	12	3	3	2	2	2	2	14	1	2
36	1	3	2	2	3	2	13	2	1	1	3	1	3	11	2	3
37	2	2	3	1	1	1	10	1	2	3	1	3	1	11	3	1
38	2	1	1	2	2	2	10	3	3	2	2	2	2	14	2	2
39	1	3	2	3	2	3	14	2	1	1	3	2	3	12	1	3
40	3	2	3	1	1	1	11	1	2	3	1	1	1	9	3	1
41	2	1	1	2	3	2	11	3	3	2	2	3	2	15	2	2
42	1	2	2	3	2	3	13	2	1	1	3	2	3	12	1	3
43	2	3	3	3	1	1	13	1	2	3	1	1	2	10	2	2
44	3	2	1	2	3	2	13	3	3	2	2	3	3	16	3	1
45	1	1	2	3	2	3	12	2	1	1	3	2	1	10	2	2
46	2	2	3	1	1	1	10	1	2	3	1	1	2	10	2	3
47	3	3	1	2	3	2	14	3	3	2	2	3	3	16	2	1
48	1	1	2	3	2	3	12	2	1	1	3	2	1	10	3	1
49	2	1	3	2	1	1	10	1	2	3	1	1	2	10	3	1
50	1	3	1	2	3	2	12	3	3	2	2	3	3	16	1	2
51	1	2	2	2	2	3	12	2	1	1	3	2	2	11	3	3
52	2	1	2	2	2	1	10	1	2	3	1	1	3	11	3	1

Anexo 7: Estadística

RHO Spearman

Variable: Gestión educativa

Correlaciones

			Comportamiento organizacional	
			l	n
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,250
		Sig. (bilateral)	.	,054
	planificación	Coeficiente de correlación	,250	1,000
		Sig. (bilateral)	,054	.
			N	60
			60	60

Correlaciones

			Comportamiento organizacional	
			l	organización
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	organización	Coeficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
			N	60
			60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

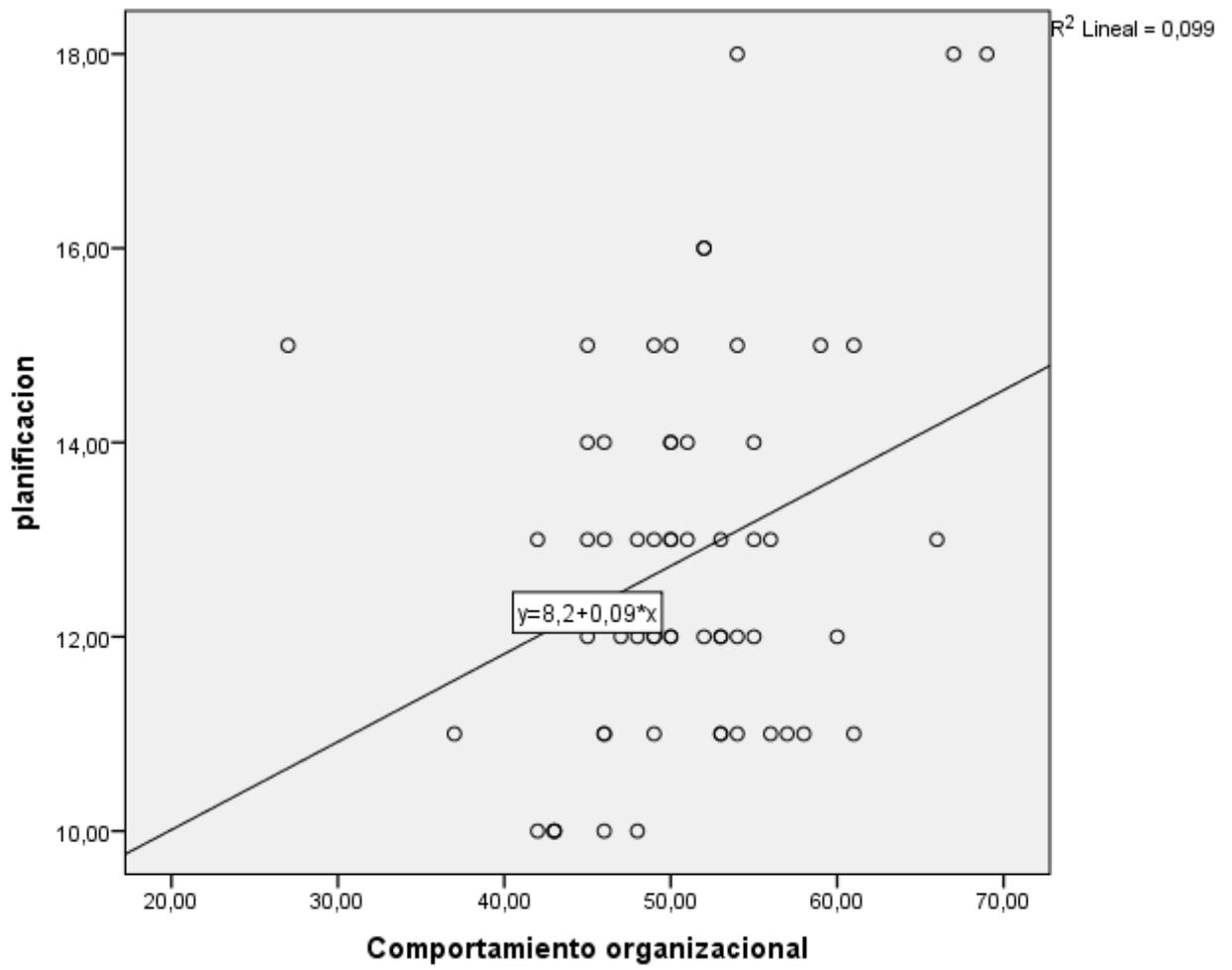
Correlaciones

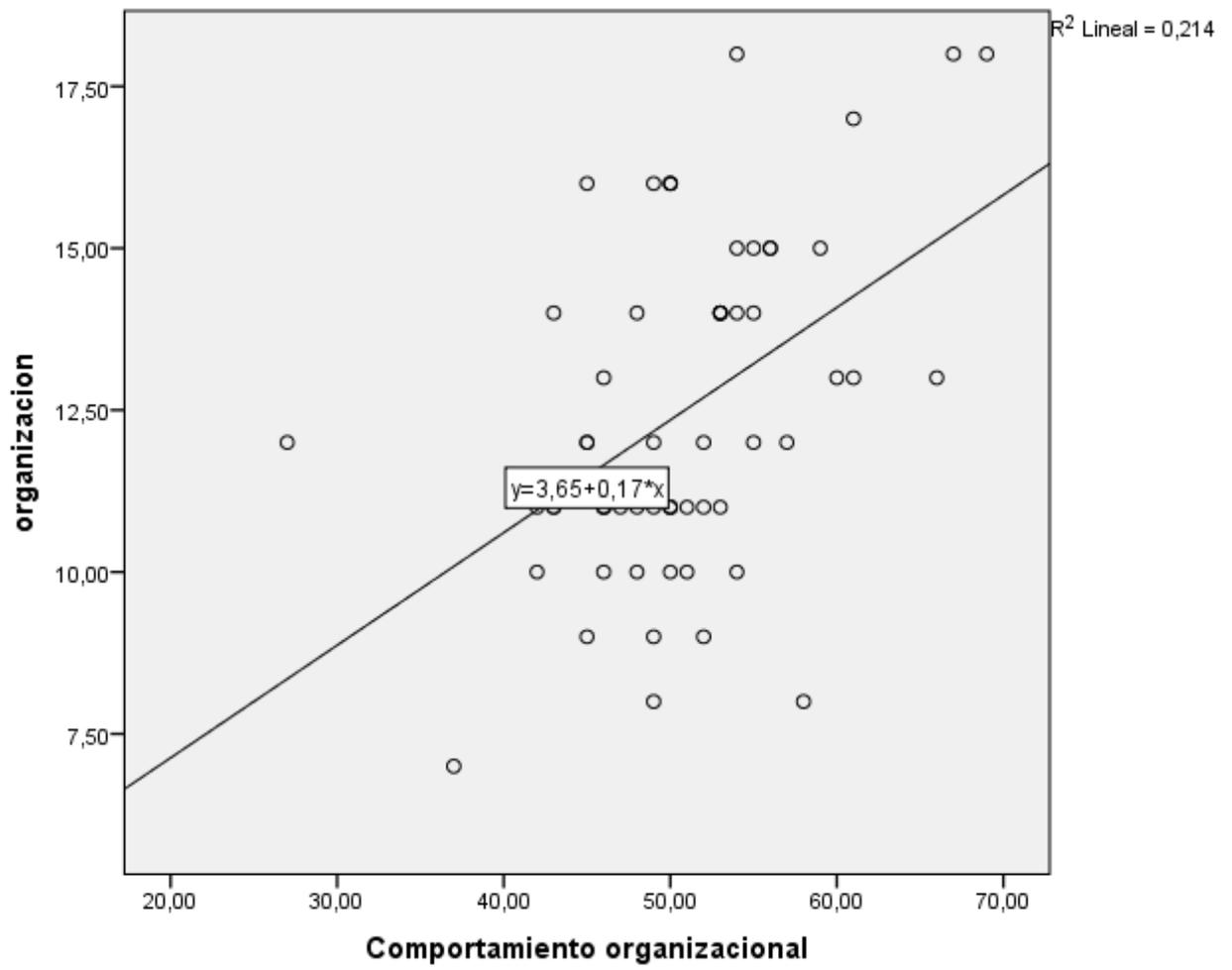
			Comportamiento organizacional	aprendizaje de calidad
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,141
		Sig. (bilateral)	.	,281
		N	60	60
	aprendizaje de calidad	Coeficiente de correlación	,141	1,000
		Sig. (bilateral)	,281	.
		N	60	60

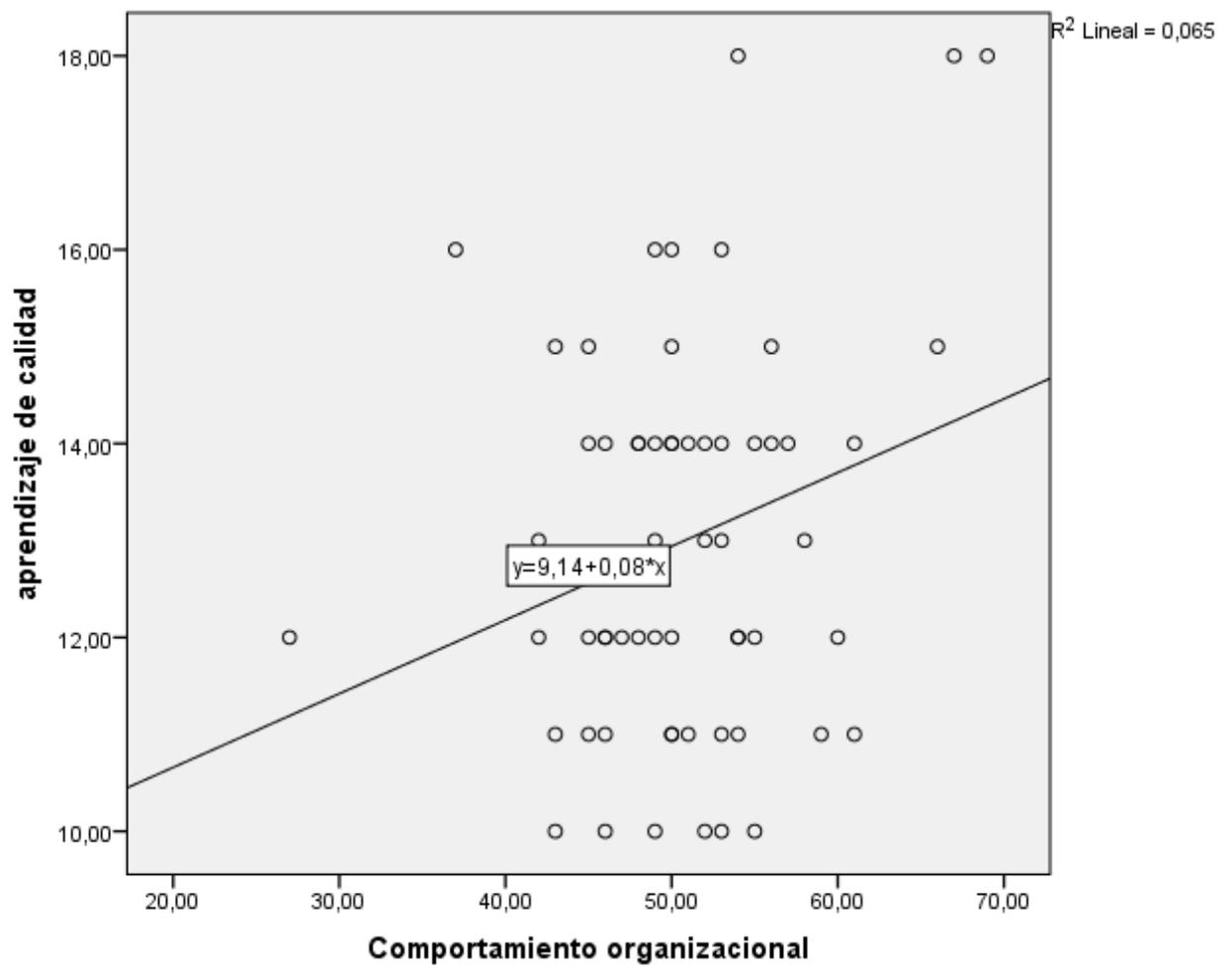
Correlaciones

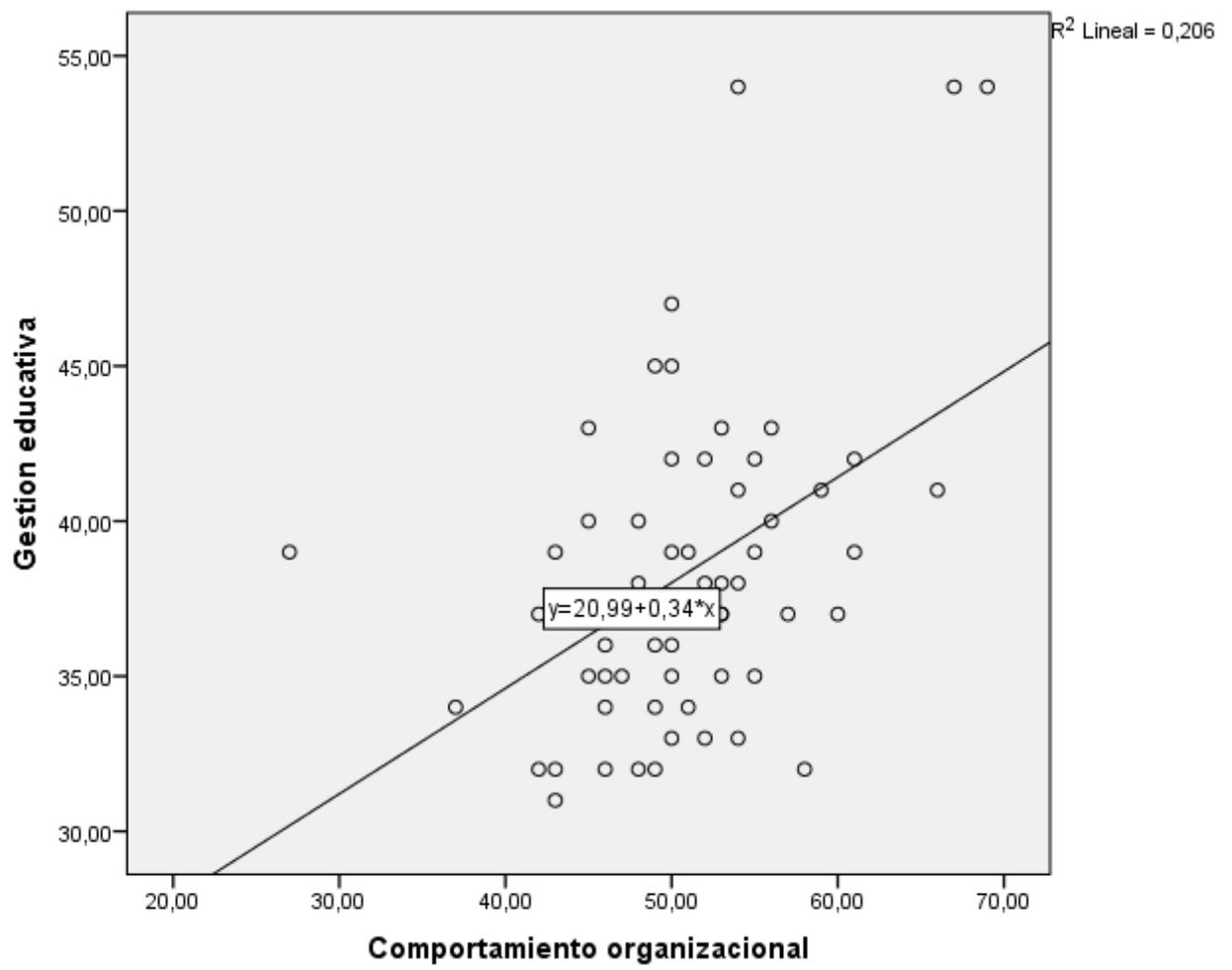
			Comportamiento organizacional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,402**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,402**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).









RHO spearman
Variable: Comportamiento organizacional

Correlaciones			Gestión educativa	Desempeño
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,396**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	60	60
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,396**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

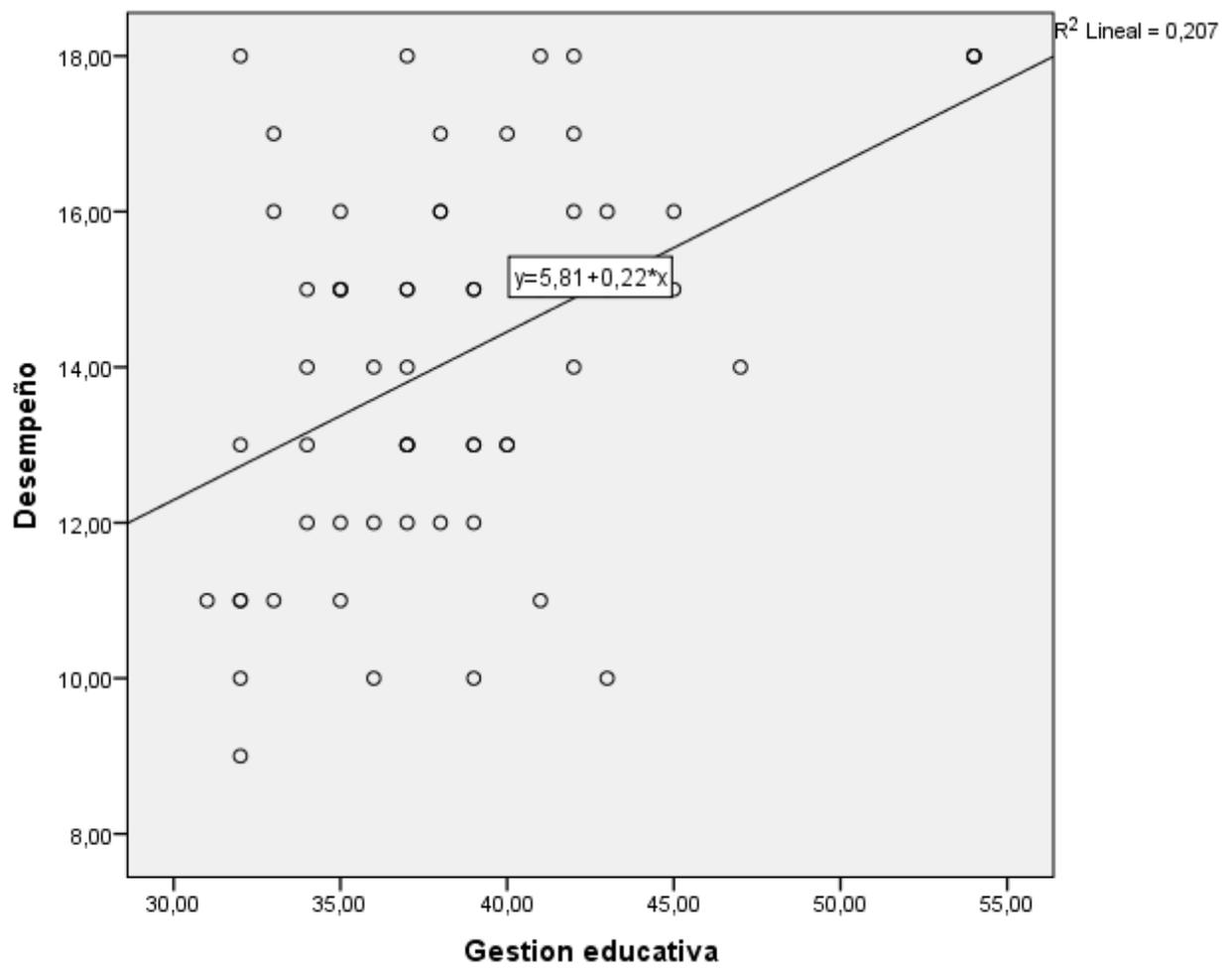
Correlaciones			Gestión educativa	Compromis o
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,204
		Sig. (bilateral)	.	,119
		N	60	60
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,204	1,000
		Sig. (bilateral)	,119	.
		N	60	60

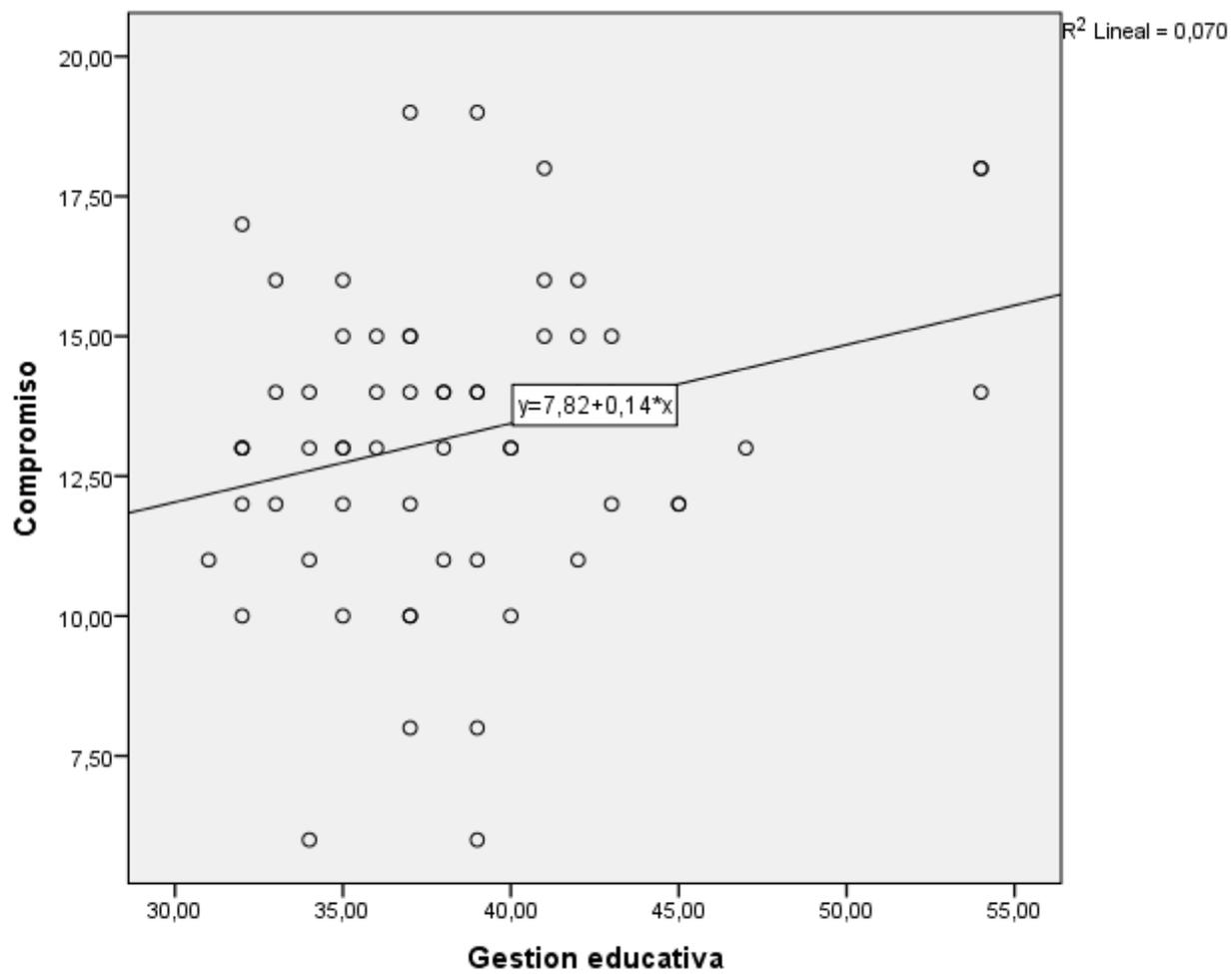
Correlaciones

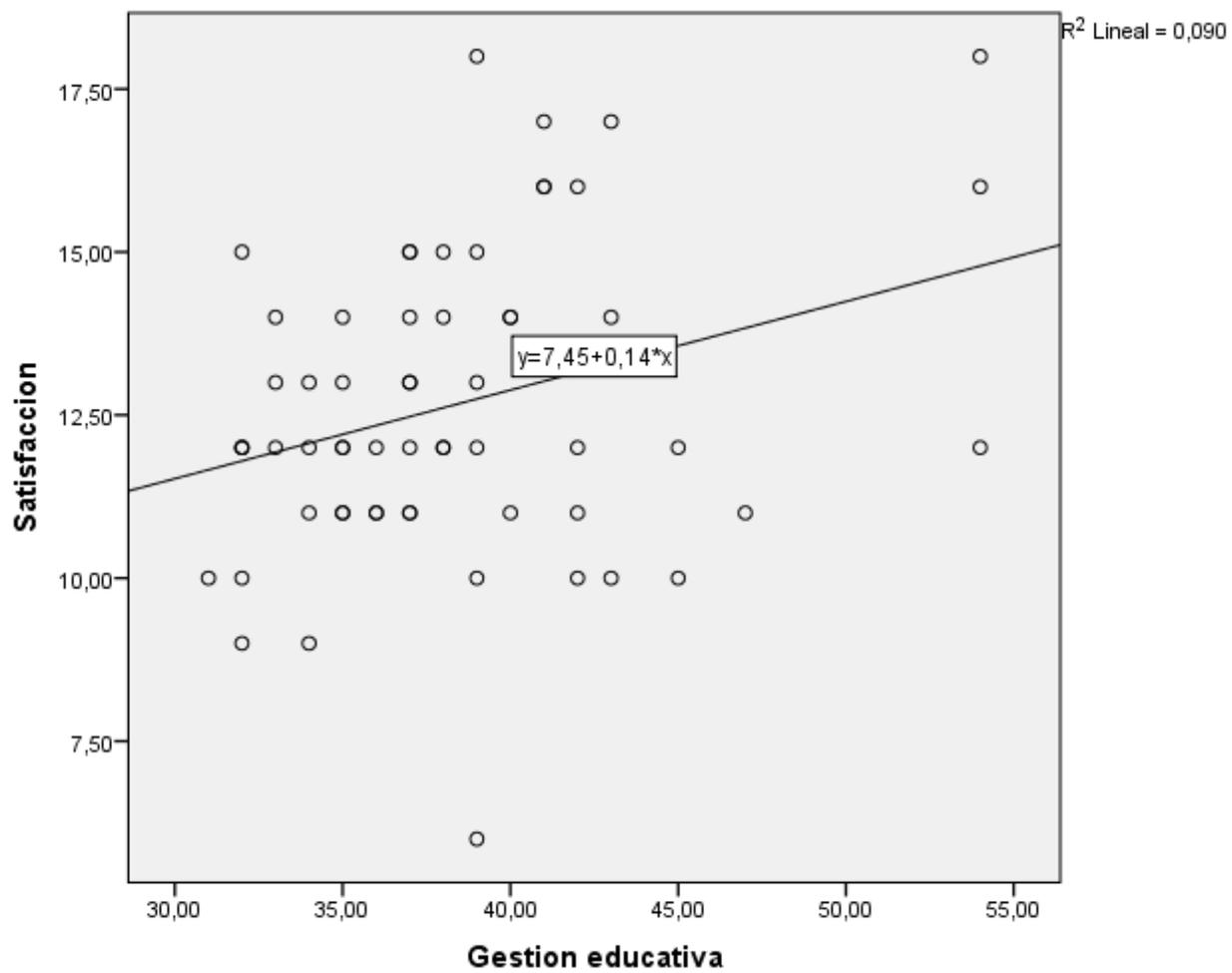
			Gestión educativa	Satisfacción
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,243
		Sig. (bilateral)	.	,061
		N	60	60
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,243	1,000
		Sig. (bilateral)	,061	.
		N	60	60

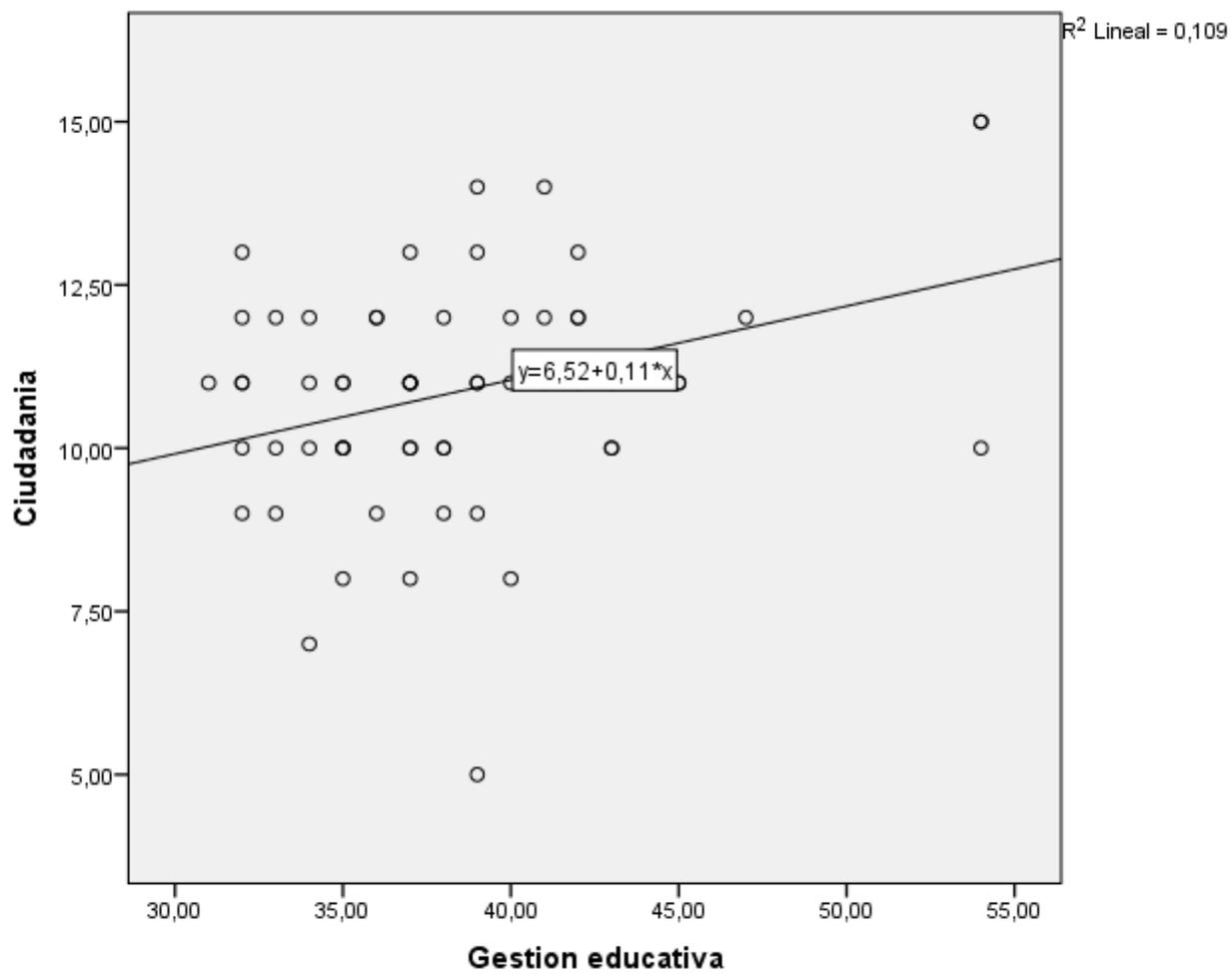
Correlaciones

			Gestión educativa	Ciudadanía
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,242
		Sig. (bilateral)	.	,062
		N	60	60
	Ciudadanía	Coeficiente de correlación	,242	1,000
		Sig. (bilateral)	,062	.
		N	60	60









Prueba de normalidad

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión educativa	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
Comportamiento organizacional	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

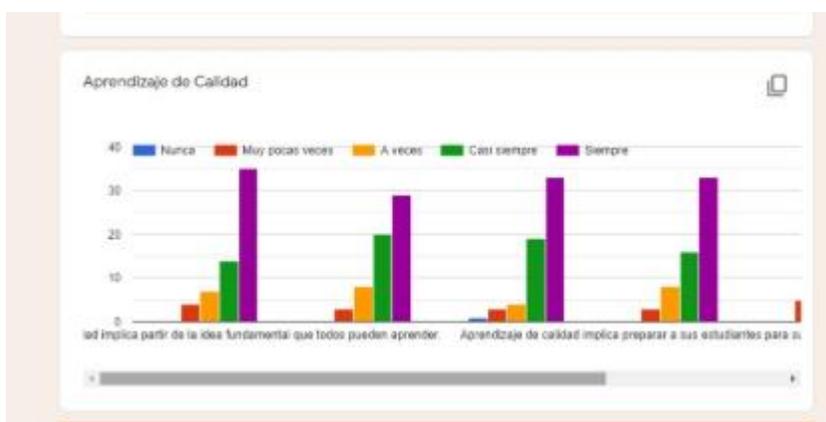
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,129	60	,015	,890	60	,000
Comportamiento organizacional	,089	60	,200*	,959	60	,042

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 8: Evidencia



COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Items

