



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Comportamiento organizacional y gestión educativa en  
la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha,  
2018.**

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

Maestra en Administración de la educación

**AUTORA:**

Br. Fabián Cruz, Humberta Lucinda

**ASESOR:**

Dr. Justiniano Tucto, Ageleo

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de gestión

**PERÚ – 2018**

**Página del jurado**

Mg. Mancilla Chamorro, Ivan Teodoro  
**Presidente**

Mg. Cuestas Huallpa, Olga Gudro  
**Secretario**

Dr. Justiniano Tucto, Ageleo  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

A mi esposo e hijo que son mi  
inspiración para poder alcanzar  
las metas trazadas.

Humberta.

## **Agradecimiento**

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo por otorgar un servicio de calidad que nos brinda la oportunidad de continuar nuestra formación profesional y fortalecer nuestras capacidades laborales como también de conseguir el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

A los trabajadores de la Institución Educativa de Pilcocancho por brindarme el apoyo incondicional para la realización del presente trabajo de investigación.

La autora.

## **PRESENTACIÓN**

Honorables miembros del jurado evaluador de trabajos de investigación de la Universidad César Vallejo, ante ustedes presento el presente trabajo de investigación que lleva por título, “Comportamiento organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018”, que tiene como objetivo general determinar la relación entre el Comportamiento organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperamos que el presente trabajo cuente con los requisitos de aprobación correspondientes.

**La autora.**

# ÍNDICE

	Pag.
Página del Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vii
Índice .....	viii
Índice de tablas .....	ix
Índice de figuras .....	x
Resumen .....	xi
Abstract .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4. Formulación del problema.....	30
1.5. Justificación del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos.....	32
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de estudio.....	34
2.2. Variables, operacionalización.....	35
2.3. Población y muestra.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
2.5. Método de análisis de datos.....	42
2.6. Aspectos éticos.....	43
<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1. Descripción de resultados.....	44
3.2. Prueba de hipótesis.....	53
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	
Discusión.....	63

<b>V. CONCLUSIONES</b>	
Conclusiones.....	67
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	
Recomendaciones.....	68
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	
Referencias Bibliográficas.....	70
<b>ANEXOS</b> .....	73
Anexo N° 1. Instrumentos.....	74
Anexo N° 2. Validación de los instrumentos.....	76
Anexo N° 3. Matriz de consistencia.....	83
Anexo N° 4. Solicitud de autorización.....	84
Anexo N° 5. Constancia de aplicación.....	85
Anexo N° 6. Evidencias fotográficas.....	86
Anexo N° 7. Base de datos de las variables.....	88

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla N° 1. Distribución de la población.....	36
Tabla N° 2. Distribución de la muestra.....	36
Tabla N° 3. Nivel de comunicación.....	44
Tabla N° 4. Nivel de liderazgo.....	45
Tabla N° 5. Nivel de estrés.....	46
Tabla N° 6. Nivel de desarrollo organizacional.....	47
Tabla N° 7. Nivel de comportamiento organizacional.....	48
Tabla N° 8. Nivel de gestión institucional.....	49
Tabla N° 9. Nivel de gestión administrativa.....	50
Tabla N° 10. Nivel de gestión pedagógica.....	51
Tabla N° 11. Nivel de gestión educativa.....	52
Tabla N° 12. Prueba de hipótesis general.....	53
Tabla N° 13. Prueba de hipótesis específica 1.....	55
Tabla N° 14. Prueba de hipótesis específica 2.....	57
Tabla N° 15. Prueba de hipótesis específica 3.....	59
Tabla N° 16. Prueba de hipótesis específica 4.....	61



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pag.
Gráfico N° 1. Nivel de comunicación.....	44
Gráfico N° 2. Nivel de liderazgo.....	45
Gráfico N° 3. Nivel de estrés.....	46
Gráfico N° 4. Nivel de desarrollo organizacional.....	47
Gráfico N° 5. Nivel de comportamiento organizacional.....	48
Gráfico N° 6. Nivel de gestión institucional.....	49
Gráfico N° 7 Nivel de gestión administrativa.....	50
Gráfico N° 8. Nivel de gestión pedagógica.....	51
Gráfico N° 9. Nivel de gestión educativa.....	52
Gráfico N° 10. Prueba de hipótesis general.....	54
Gráfico N° 11. Prueba de hipótesis específica 1.....	56
Gráfico N° 12. Prueba de hipótesis específica 2.....	58
Gráfico N° 13. Prueba de hipótesis específica 3.....	60
Gráfico N° 4. Prueba de hipótesis específica 4.....	62

## RESUMEN

El trabajo de investigación presentado a continuación lleva por título “Comportamiento organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018”, que tiene como objetivo general determinar la relación entre el Comportamiento organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.

En la búsqueda de alcanzar el objetivo previamente planteado, se desarrolló una investigación con diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población considerada está compuesta por la totalidad de trabajadores de la Institución Educativa de Pilcocancha, que hacen un total 21 trabajadores, como muestra se seleccionó a la totalidad de integrantes de la población, también conocida como muestra censal, para realizar la recolección de los datos correspondientes se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, el cuestionario de comportamiento organizacional que se fundamenta en el libro de Idalberto Chiavenato (Comportamiento organizacional) y en el caso del cuestionario de gestión educativa se elaboró un cuestionario fundamentado en el Manual del directivo, siendo validados por los expertos de la Universidad César Vallejo, contando con la confiabilidad estadística necesaria.

Aplicados los instrumentos de medición de las variables y de ejecutados los cálculos estadísticos correspondientes, se identificó que el nivel de comportamiento organizacional alcanzó únicamente un nivel poco adecuado mientras que respecto a la gestión educativa tiene un nivel intermedio, al menos bajo la percepción de los trabajadores de la institución educativa, aplicada la prueba de correlación, se determinó que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018, afirmación fundamentada en el  $p$ -valor= 0.003 luego de aplicar la prueba Rho de Spearman. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.613; indica que el comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018 tienen una correlación positiva y considerable.

**PALABRAS CLAVES:** Comportamiento organizacional y gestión educativa.

## ABSTRACT

The research work presented below is entitled "Organizational behavior and educational management in the Educational Institution of Pilcocancha, Lauricocha, 2018", whose general objective is to determine the relationship between organizational behavior and educational management in the Educational Institution of Pilcocancha, Lauricocha, 2018.

In the search to reach the previously proposed objective, a non-experimental, cross-sectional correlational research was developed. The population considered is composed of all workers of the Educational Institution of Pilcocancha, which make a total of 21 workers, as sample was selected to all members of the population, also known as a census sample, to collect data. The survey was used as a technique and as instruments two questionnaires, the organizational behavior questionnaire based on the book by Idalberto Chiavenato (Organizational Behavior) and in the case of the educational management questionnaire, a questionnaire based on the Management Manual was prepared, being validated by the experts of the César Vallejo University, with the necessary statistical reliability.

Applied the instruments of measurement of the variables and of executed the corresponding statistical calculations, it was identified that the level of organizational behavior reached only an acceptable level while regarding the educational management has an intermediate level, at least under the perception of the workers of the educational institution, applied the correlation test, it was determined that there is a significant relationship between organizational behavior and educational management in the Educational Institution of Pilcocancha, Lauricocha, 2018, affirmation based on the  $p$ -value = 0.003 after applying the Rho test of Spearman. While the value of the correlation coefficient 0.613; indicates that organizational behavior and educational management in the Educational Institution of Pilcocancha, Lauricocha, 2018 have a positive and considerable correlation.

**KEYWORDS:** Organizational behavior and educational management.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Si hay algo que puede ser catalogado como elemento complejo, esa es la organización, son quizá la creación más sofisticada y compleja que el hombre ha puesto en la tierra (Chiavenato, 2015). Es gracias a las organizaciones que hemos alcanzado el nivel de crecimiento y desarrollo del cual disfruta la humanidad.

Algo muy cierto es que vivimos en una sociedad compuesta de organizaciones en las cuales se planea y se produce, casi de todo. Podría decirse que nacemos en organizaciones (hospitales), nos educamos en ellas (escuelas), trabajamos en ellas y hasta morimos en ellas. Es increíble la gran cantidad y heterogeneidad de dichas organizaciones (Chiavenato, 2015).

Esta heterogeneidad de organizaciones no solo existe en las principales ciudades del mundo, si bien es cierto, en muchas de ellas se dan en mayor nivel, en nuestro país (Perú) también disfruta de una gran cantidad de organizaciones, estas pueden ser con y sin fines de lucro, de carácter estatal o privadas. Precisamente dentro del sector público es que se desenvuelven un importante grupo de organizaciones, destinadas a brindar servicio a los pobladores de su país. Para ser más específicos, en el sector educación existe muchas organizaciones que forman parte de una macro organización, que es el Ministerio de Educación.

Las instituciones educativas públicas son las organizaciones que el estado ha diseñado para brindar el servicio de desarrollar aprendizaje en los niños, existen instituciones educativas de nivel inicial, de nivel primario, de nivel secundario, de nivel superior, a ello se suma el servicio educativo para personas con necesidades educativas especiales, como también el servicio de educación alternativa dirigido a personas que no tuvieron la oportunidad de educarse en el momento oportuno, esto puede ser por diferentes causales.

Para poder administrar las instituciones educativas de una provincia el estado ha creado las Unidades de Gestión Educativa Local, básicamente se encargan de verificar que las instituciones educativas cumplan con su propósito, para ello, por medio del área de administración verifican la asistencia de la totalidad de docentes a sus centros de trabajo, gestionan su sus pagos de manera oportuna, y atienden las necesidades de la misma.

Si bien es cierto que la mayoría de docentes deberían de tener un comportamiento muy similar debido a que se formaron bajo un mismo sistema curricular, esto no es del todo cierto, pues podría decirse que cada institución tiene vida propia. Tiene su propia cultura, que muchas veces modifica el actuar de las personas que ahí laboran, estos comportamientos están arraigados a las costumbres de la localidad, valores compartidos por las personas que viven en la localidad, entre otros factores. Esta realidad no es ajena a la localidad de Pilcocalanca ni a la institución que en ella se encuentra ubicada.

La presencia de trabajadores (docentes y directivos) de diferentes lugares tiene implicancia en el comportamiento al interior de la organización, la existencia de estudiantes con hogares de diferente estatus sociales, así como con diferentes valores influye en el comportamiento organizacional, la historia de la comunidad entre otros factores también tienen influencia en el comportamiento al interior de la organización. En la actualidad se puede observar que el comportamiento organizacional no es del todo satisfactorio en la institución educativa de Pilcocalanca.

En cuanto a la gestión educativa es tal la preocupación del Ministerio de Educación del Perú (2015) que ha planteado el conjunto de compromisos de gestión escolar, en el cual en un principio planteó seis compromisos de gestión, los cuales son: 1) Progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes; 2) La retención anual de los niños al interior de la I.E. 3) Cumplir con la calendarización que se planificó en la I.E. 4) Brindar acompañamiento y monitorear la práctica pedagógica al interior de la I.E.; 5) Gestión adecuada de la convivencia escolar al interior de la I.E. y 6) Elaboración

conjunta de los instrumentos de gestión educativa (PEI y PAT). Estos compromisos estaban planteados con la idea de otorgar una dirección al trabajo de los directivos en la institución.

Posteriormente el propio Ministerio de Educación del Perú (2016) replanteó dichos compromisos comprimiéndolos en cinco, estos son: 1) El progreso anual de los aprendizajes de la totalidad de estudiantes; 2) Retención anual de los alumnos; 3) Cumplir con la planificación de la calendarización; 4) Acompañar y monitorear la práctica pedagógica de los docentes; 5) Gestionar de manera eficiente la convivencia al interior de la institución. En este caso, estos compromisos están dirigidos a mejorar la gestión al interior de la institución educativa. Lastimosamente, no todos los directivos lo han entendido de la manera pertinente, pues tan solo lo ven como una mayor recarga en sus labores, porque también tienen la creencia errada de que la función de los directores es tan solo darle órdenes a los demás y tomar las decisiones importantes.

Existe una costumbre bastante arraigada en los diferentes integrantes de la comunidad educativa y es que se cree de manera errada que la gestión es solo trabajo del director, sin tener en cuenta que la gestión es trabajo de todos los integrantes de la comunidad educativa, mientras que el trabajo del director es dirigir dicha gestión. Por dicha creencia, muchos docentes no realizan los esfuerzos necesarios para mejorar la gestión, no participan en actividades que contribuyen en la mejora de la institución alegando que únicamente tienen la obligación de realizar aquello por lo que le pagan, olvidándose que una empresa o institución es una comunidad en la cual deben participar todos de manera coordinada, pues la mejora de la institución hará posible la mejora de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Al realizar la observación de la Institución educativa de Pilcocancha la gestión educativa no es del todo satisfactorio, pues se observan una serie de deficiencias en diferentes factores, tales como la gestión pedagógica (la elaboración de los documentos pedagógicos, el dictado de clases, la

aplicación de evaluaciones, entre otros); la gestión institucional (la elaboración conjunta de los documentos de gestión, el aporte al cumplimiento de los documentos de gestión, el trabajo conjunto con otras instituciones, entre otras); la gestión administrativa (el uso inadecuado de los tiempos, la distribución inapropiada de los recursos, el mantenimiento de la infraestructura, entre otras).

Teniendo en cuenta que, al menos bajo la percepción de la investigadora ninguna de las dos variables como son el comportamiento organizacional y la gestión educativa no son del todo satisfactorias, se sospecha de una aparente relación entre ambas variables, razón por la cual, se plantea la pregunta que da origen a la presente investigación, ¿Existe relación entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución educativa de Pilcocancha?, pregunta que se pretende responder en las conclusiones del presente trabajo de investigación.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel Internacional**

Roca (2016) realizó un trabajo investigativo con la finalidad lograr una descripción de la cultura y la incidencia que esta tiene en el cambio organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, para ello aplicó una investigación cualitativa, luego de un minucioso trabajo de investigación la investigadora llegó a la siguiente conclusión: La cultura en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria refleja el orgullo de pertenencia, en cuanto a los valores, se puede percibir el amor por la organización, un alto nivel de compromiso, un elevado orgullo por pertenecer, un alto nivel de proximidad entre los integrantes de la organización. Se percibe además una elevada posibilidad de desarrollo profesional.

Montaña y Torres (2015) desarrolló un trabajo de investigación como parte de los requisitos para la obtención del grado de magíster, para poder lograrlo aplicó una investigación de tipo inductivo deductivo, luego de un meticuloso

trabajo los investigadores concluyeron: La empresa que formó parte de la presente investigación tiene una cultura alternativa explícita que está formada por las tendencias de formalización y de calidad de la interacción social, lo cual se evidencia en la organización que no llega a percibir rasgos altamente arraigados en ocasiones de nivel dicotómico y por lo contrario, existe un equilibrio entre ambas macro-tendencias.

Falcones (2014) elaboró una investigación con la finalidad de optar el grado de maestro, aplicando una investigación descriptiva, considerando como población a 57 trabajadores y ejecutivos de la empresa Nestle Ecuador y la muestra de 30 trabajadores, para poder recolectar la información pertinente se aplicó las técnicas de encuesta y entrevista, luego de un detallado y minucioso trabajo, el investigador llegó a la siguiente conclusión: La unidad de negocio Supply Chain es un buen lugar para trabajar, pese a la existencia de un elevado ritmo laboral, la totalidad de trabajadores manifiestan tener un gran nivel de compromiso con la organización, teniendo un alto grado de compromiso con la organización, observan también que existe una elevada posibilidad de crecimiento, manejan de manera efectiva los recursos humanos y tienen excelentes relaciones personales entre los diferentes integrantes de la organización.

### **A nivel Nacional**

Effio (2018) desarrolló un trabajo de investigación como parte de los pre-requisitos para la obtención del grado de maestro, para ello se planteó como objetivo de investigación lograr la determinación de la relación entre la gestión educativa y el clima institucional para ello aplicó una investigación de diseño correlacional, a una población de 15 docentes, luego de un exhaustivo trabajo de investigación, el investigador llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación entre la gestión educativa y el clima institucional, demostrada estadísticamente por medio de coeficiente de correlación Rho de Spearman cuyo resultado es  $r = 0.917$ , el mismo que de acuerdo al baremo de correlación denota un alto nivel de correlación entre ambas variables.



Lázaro, Romero, Saavedra y Vásquez (2017) elaboraron un trabajo de investigación con la finalidad realizar un análisis y la caracterización de la cultura organizacional de tres bancos pertenecientes al departamento de Lambayeque, para ello consideró como población a los 391 trabajadores de los bancos seleccionados, y una muestra de 123 trabajadores, luego de un detallado trabajo de investigación, los investigadores llegaron a la siguiente conclusión: En el banco 1 no existe un consenso respecto a la cultura actual deseada, en el caso del banco 2 predomina la cultura en la dimensión clan, en el caso del banco 3 de manera similar predomina la dimensión clan. Al realizar un análisis más detallado, se percibe que en el caso del banco 1, a nivel de los varones predomina la dimensión clan, mientras que a nivel de las mujeres predomina la dimensión mercado, por su parte en el caso del banco 2, predomina en ambos casos la sub dimensión clan, en el caso del banco 3 la dimensión percibida es la de mercado.

Díaz (2017) desarrolló una tesis como requisito previo a la obtención del grado de maestro, para ello se propuso como objetivo prioritario obtener conocimiento del nivel de calidad educativa, teniendo en cuenta los criterios de acreditación, de las diversas instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana del distrito de Iquitos; luego de un detallado trabajo de investigación, la investigadora concluyó: El 76.5% de las II.EE. que formaron parte de la investigación afirman contar con un nivel regular de dirección institucional; otro 76.5% de las instituciones educativas que formaron parte de la muestra cuentan con un nivel regular de desempeño docente; el 52.9% de las instituciones de la muestra alcanzó un nivel regular en cuanto al trabajo conjunto con los padres de familia; el 46.1% de las instituciones tiene un nivel regular de uso de información; y por último, el 58.8% de las instituciones alcanzó un nivel regular en cuanto a sus infraestructura y recursos educativos.

Yrribarren (2017) desarrolló un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de maestro, para ello se propuso como objetivo lograr la determinación de la relación entre el comportamiento organizacional y la calidad de servicio educativo, aplicando una investigación con enfoque

cuantitativo, seleccionando una población de 168 docentes y como muestra a 117 maestros, luego de un detallado trabajo de investigación, la investigadora llegó a la siguiente conclusión: Se demostró la existencia de relación significativa entre el comportamiento organizacional y la calidad del servicio educativo en las diferentes instituciones educativas del nivel primario, pertenecientes a la red 9 de la Unidad de Gestión educativa Local 01, durante el año 2016.

Chalco (2015) en su trabajo de investigación desarrollado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle con la finalidad de obtener el grado de maestro, para ello se planteó como objetivo prioritario la determinación de la relación entre la gestión educativa y el clima institucional, para ello aplicó una investigación de tipo básica, con diseño correlacional, transversal, teniendo como población y muestra a los 65 docentes de la I.E. N° 1226, luego de un minucioso trabajo el investigador llegó a la siguiente conclusión: Se logró determinar que la gestión educativa tiene relación con el clima institucional en la Institución Educativa N° 1226, perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local 06, Ate, Lima. De manera similar la gestión educativa guarda relación significativa con el potencial humano, el diseño organizacional y la cultura organizacional.

### **A nivel regional**

Trinidad (2016) desarrolló un trabajo de investigación en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de magíster, para ello se planteó como objetivo lograr la determinación de la relación entre comportamiento organizacional y gestión educativa, para poder alcanzarlo seleccionó como población y muestra a los 19 trabajadores de la I.E. N° 32391 de Huamalíes, luego de un minucioso trabajo de investigación, la investigadora concluyó: Se logró determinar la existencia de una correlación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa, existiendo una correlación positiva considerable entre las dos variables de estudio, afirmación que se fundamenta en el valor de correlación  $r$  de Pearson = 0.751.

Caldas (2015) en su trabajo de investigación desarrollado como requisito para la obtención del grado de magíster en administración de la educación, para ello aplicó una investigación de diseño no experimental, transversal, correlacional, considerando como población a los 13 docentes de la institución educativa N° 32083, luego de un detallado trabajo la investigadora llegó a la siguiente conclusión: Se demostró la existencia de correlación positiva muy fuerte entre la gestión educativa y la práctica docente, afirmación fundamentada en la perspectiva de los docentes de la institución educativa N° 32083 de Umpayog.

Vidal (2014) elaboró un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de maestro, para ello se propuso como objetivo de investigación lograr la determinación de la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, con dicho propósito el investigador aplicó una investigación de tipo básico, con diseño correlacional, a una población de 39 docentes de las instituciones educativas del distrito de Luyando, y como muestra a 15 maestros de la I.E. agropecuaria de Naranjillo, luego de un detallado trabajo de investigación el investigador concluyó: Se logró la determinación de la relación significativa entre el liderazgo del director y la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Luyando, de manera similar el liderazgo directivo se relaciona con los componentes de la gestión educativa como son la gestión institucional, la gestión pedagógica, la gestión administrativa y la gestión comunitaria.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. El comportamiento organizacional**

##### **1.3.1.1. Definición**

Existen muchos autores que han intentado definir el comportamiento organizacional, dentro de los más reconocidos podemos citar a los siguientes:

Robbins y Judge (2009) afirma que es el ámbito de estudio que se encarga de investigar la influencia de las personas, los grupos y la

estructura guardan por encima del comportamiento al interior de las organizaciones, con la finalidad de lograr la aplicación del mencionado conocimiento en la mejora de la eficacia de la organización.

Para estos autores el comportamiento organizacional es una disciplina del conocimiento administrativo encargada de investigar respecto a la influencia que tienen los diferentes elementos de la organización en el comportamiento que tienen las personas al interior de la misma, pero este estudio no es solamente descriptivo, sino que intenta utilizar ese conocimiento para encontrar las estrategias necesarias que conlleven a la mejora de la organización.

Por su parte Davis y Newstrom (1999) el comportamiento organizacional implica el estudio y la aplicación del conjunto de conocimientos de la forma en la que las personas actúan al interior de las organizaciones. Se entiende entonces que es una herramienta organizacional elaborada para el beneficio de las personas, y tiene aplicación en la conducta de las personas al interior de la organización.

Para estos autores el comportamiento organizacional es una disciplina de vital utilidad para las organizaciones, sobre todo para entender las conductas de las personas al interior de la organización, y la manera de como se puede modificar para poder encaminar dichas conductas a la mejora de la organización.

Otro importante autor es Gibson (2002) quien expresa que el comportamiento organizacional es la disciplina encargada de investigar la influencia que ejercen tanto las personas, los grupos humanos y la estructura propia de la institución en el comportamiento de las personas que laboran en ella.

Este autor incide en el campo de estudio de la disciplina que es el comportamiento organizacional, y la importancia que tiene este ámbito para la totalidad de trabajadores que laboran al interior de la misma.

Un autor que ha investigado mucho respecto al comportamiento organizacional es Chiavenato (2015) quien afirma que el comportamiento organizacional es la comprensión, el pronóstico y la administración del comportamiento humano al interior de las organizaciones. En mayor detalle, Chiavenato afirma que el comportamiento organizacional hace referencia al conjunto de acciones de los individuos que laboran en una empresa. Fundamentada en aportes de la psicología, tiene como campo de estudio el comportamiento de las personas tales como la personalidad, las actitudes, la percepción, el aprendizaje y la motivación. Además de ello, guarda relación como el comportamiento de los grupos, incluyendo normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos.

#### **1.3.1.2. Características del comportamiento organizacional**

De acuerdo con Chiavenato (2015) existen una serie de características las cuales se expresan a continuación:

**El comportamiento organizacional es una disciplina científica**, pues se encuentra relacionado a aspectos prácticos que tienen como objetivo el otorgar ayuda tanto a las personas como a las organizaciones a lograr mejores desempeños. La aplicación de esta disciplina tiene como finalidad que los trabajadores se encuentren satisfechos con su trabajo, incrementar su nivel de competitividad y logren contribuir al éxito de la empresa.

**El comportamiento organizacional pone su enfoque en las contingencias**, es una disciplina que intenta lograr la identificación de diferentes situaciones de la organización para que puedan administrar obteniendo el máximo provecho de la misma. Hace uso de del enfoque de situaciones ya que no existe una única forma de administrar las organizaciones y a los individuos que en ellas laboran, basándose en la idea de que no existe cosas fijas ni inmutables, por lo general, todo depende de las circunstancias en las que se vive.

**El comportamiento organizacional hace uso de métodos científicos,** como parte de sus procedimientos formula hipótesis así como generalizaciones que respecto a la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las llega a comprobar de manera empírica.

**El comportamiento organizacional tiene utilidad para la administración de personas en las empresas,** al ser las organizaciones entidades vivas como también entidades sociales, pues las conforman personas, tiene como objetivo apoyar tanto a las personas como a las organizaciones a entenderse mejor.

### **1.3.1.3. Dimensiones del comportamiento organizacional**

Los componentes del comportamiento organizacional expresados por Chiavenato (2015) serán considerados como dimensiones de la misma para el presente trabajo de investigación:

- La comunicación, es considerada como el elemento clave por naturaleza, pues a nivel de la administración no se labora únicamente con cosas, sino también con información respecto a ellas. Podemos sumar a ello que las funciones de la administración como son la planeación, organización, la dirección y el control, no pueden ser ejecutadas sin una adecuada y pertinente comunicación.

Pese a que existe mucha tecnología y del crecimiento indiscriminado de los medios de comunicación, la comunicación aun es un esfuerzo que se debe realizar desde el interior de las personas y es necesario que esa se ejecute de la mejor manera posible, intentando dar a conocer aquello que se desea comunicar.

**Funciones de la comunicación,** la comunicación es un factor vital para el comportamiento de las organizaciones, los grupos y las personas por lo general cumplen cuatro funciones elementales dentro de una organización: a) Control, la comunicación tiene un gran componente de control dentro de la organización, los grupos y

las personas. Cuando las personas siguen normas laborales, como cuando comunican acciones laborales o problemas dentro del trabajo están ejerciendo la función de control; b) Motivación, propicia la motivación cuando se lo que las personas deben hacer, contribuye a la evaluación de su desempeño y contribuye a la orientación respecto a las metas y resultados que se desean alcanzar; c) La expresión de las emociones, la comunicación en un grupo representa una manera en la que los individuos puedan expresar sus sentimientos de insatisfacción y satisfacción dentro de la empresa; d) Información, una adecuada comunicación facilita la toma de decisiones tanto individuales como las grupales, al servirnos para la transmisión de datos que identifican cursos de acción alternativos.

- El liderazgo, de acuerdo con definición.de (2016) la palabra liderazgo define a la influencia que se tiene sobre otras personas y que hace posible que el que la ejerce logre incentivarlas para que trabajen de manera entusiasta por un objetivo común al grupo. Por lo general a la persona que ejerce el liderazgo se le denomina como líder.

El liderazgo es muy importante para el comportamiento organizacional porque todas las organizaciones requieren de líderes que las logren dirigir de forma más eficaz, que sean capaces de renovar y refrescar las organizaciones, llegando a llevarlas al éxito y a la competitividad. Sin liderazgo corren el riesgo de vagar errantes sin metas, son los líderes los que le brindan la fuerza, vigor y dirección a las acciones que la organización ejecuta.

Existen diferentes estilos de liderazgo que las personas que dirigen una institución pueden practicar, dentro de las que podemos destacar, el liderazgo autocrático, liderazgo liberal y el liderazgo democrático. A ellos se les puede sumar los nuevos enfoques de liderazgo que son: el liderazgo carismático, el liderazgo trasaccional y el liderazgo transformacional.

- Estrés, la definición de la palabra estrés proviene del inglés stress que significa presión, tensión o esfuerzo; se encuentra muy vinculado a los sucesos y actividades que ocurren dentro de la organización y el entorno; por lo general se suele relacionar la definición de estrés al conjunto de síntomas que demuestran las personas como respuesta provocada por las tensiones, presiones y acciones externas; por lo general cierto nivel de estrés puede ser considerado como normal, pues nos pone en alerta para lograr los objetivos como persona y como parte de una organización.

El estrés incluye tres componentes básicos, y estas son: a) El desafío percibido, se origina en la interacción de los individuos y su percepción del entorno que no siempre es la realidad; b) El valor importante, el desafío solo presentará estrés si está vinculado con algo que la persona considere valioso; c) Incertidumbre respecto a la resolución, cada persona interpreta una situación en relación a su capacidad de enfrentar de manera eficaz el reto que se les presenta.

Causas de estrés, básicamente existen tres tipos de factores que actúan como fuentes de estrés, estos son los factores ambientales, los factores organizacionales y los factores individuales, el hecho en sí de que la tensión se manifieste depende de la experiencia, comportamiento y rasgos de la personalidad de la persona que las padece; por lo general cuando un individuo pasa por una situación que implica cierta tensión, esta puede manifestarse en síntomas físicos, psicológicos o conductuales.

- Desarrollo institucional, es un término que engloba un conjunto de acciones de cambio planeado que tienen como base los valores humanísticos y democráticos, que pretenden la mejoría de la eficacia de la organización y el bienestar de las personas.

El desarrollo organizacional es un proceso de cambio planeado que se concentra en cambiar a las personas, así como la naturaleza y la calidad de sus relaciones de trabajo, hace hincapié en el cambio



cultural como base para el cambio organizacional, en otras palabras, modificar la mentalidad de las personas para que a su vez estas revitalicen la organización.

El desarrollo organizacional, incluye diferentes aspectos importantes, dentro de las cuales podemos distinguir a las siguientes: a) Los procesos de solución de conflictos; b) Los procesos de renovación; c) La administración participativa; d) construcción y facultamiento de equipos en toma de decisiones; e) Investigación acción.

### **1.3.2. Gestión educativa**

#### **1.3.2.1. Definición**

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación afirma que la gestión educativa es una agrupación de procesos teóricos prácticos que se encuentran relacionados y gozan de integración, ya sea de manera horizontal como también de manera vertical, al interior del sistema educativo para lograr la atención y el cumplimiento de las necesidades sociales relacionadas a la educación. De esa manera se logra entender como gestión educativa, al conjunto de acciones desplegadas por las personas encargadas de la gestión que dirigen grandes espacios organizacionales de una totalidad que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que se dirigen al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la explorar y explotar todas las posibilidades, y en una búsqueda constante de innovación permanente como parte de un proceso sistemático.

Basados en esta afirmación, la gestión educativa se puede definir como “la agrupación de actividades y diligencias estratégicas dirigidas por procedimientos y técnicas pertinentes para facilitar que las instituciones educativas públicas logren sus metas, objetivos y fines educacionales”. La gestión educativa es entendida como “el conjunto de métodos procedimientos y técnicas que nos permiten llevar a la práctica la teoría

explicativa de la conducción de la educación, en otras palabras son las estrategias concretas que posibiliten administrar el desarrollo de la educación”.

#### **1.3.2.2. Principios de la Gestión Educativa**

De acuerdo con la Dirección Regional de Educación Huánuco (2009), en el Proyecto Educativo Regional de Huánuco los principios de la gestión educativa son los siguientes:

- Formación y aprendizaje de los alumnos, pues es la razón de ser del sistema educativo.
- Mejoramiento continuo del servicio (teniendo en cuenta un sistema de autoevaluación permanente) y los resultados de aprendizaje (pues se debe buscar la mejora de los resultados de un año a otro).
- Propiciar una comunicación horizontal y un ambiente de cooperación y participación en la comunidad educativa (que permita un dialogo alturado y la comunicación directa entre los diferentes integrantes de la comunidad educativa).
- Gestión transparente y basada en la permanente información de las acciones educativas (Pues es la mejor manera de llevar una gestión, mientras la mayor cantidad de integrantes de una comunidad educativa conozca de las acciones realizadas por la organización se disminuirá las sospechas de malos manejos de los recursos institucionales).
- Flexible, abierta al cambio y por ende como una organización que aprende (Las organizaciones y en especial la escuela debe de acondicionarse a las innovaciones en el sector, y los maestros como parte de ella deben ser personas en constante formación y mejora).

El cumplimiento de estos principios hacen posible una mejor gestión educativa, por ello es necesario su estricto cumplimiento, respetando cada uno de ellos.

### **1.3.2.3. Dimensiones de la Gestión Educativa**

De acuerdo con Molocho (2010) la gestión educativa se puede dividir en tres importantes dimensiones, estas están organizadas en función de las actividades principales de los directivos en la institución educativa, como también de las tareas diarias que ejecuta:

- **Gestión Administrativa**

Dentro de la G.A. se puede incluir el sistema o grupo de actividades estratégicas y procedimientos para poder realizar los procesos necesarios de gestión y el alcance de los objetivos previamente establecidos por la organización o la empresa.

La ejecución del conjunto de actividades relativas a la gestión administrativa aseguran a la organización (institución educativa) una adecuada dotación y administración tanto de recursos humanos, materiales y financieros para el logro de los aprendizajes. Es necesario desarrollar habilidades administrativas en los directores de las II.EE.

En la institución educativa se denominan actividades de gestión administrativa a acciones como la asignación de secciones a los maestros, la formación de comisiones de trabajo, elaboración de horarios de trabajo, distribución de libros y materiales de trabajo, asignación de aulas, entre otras actividades que básicamente se realizan al inicio del año. Involucra también actividades de planificación del uso de recursos de aprendizaje y económicos para el logro de los aprendizajes. Otra actividad importante es la priorización de actividades a realizar y la previsión de los recursos que se necesitarán.

- **Gestión Institucional**

La G.I. implica el conjunto de coordinaciones y actividades estratégicas que ha de realizar el personal directivo o presidente de una organización con otras organizaciones sociales del entorno con el firme propósito de alcanzar los objetivos institucionales y de proyección a la comunidad.

En esta dimensión, se ha de considerar a la distribución de las tareas o actividades de la división del trabajo (asignar las comisiones de trabajo anual), para lograr la canalización comunicativa con una diversidad de instituciones de comunicación formal para lograr una adecuada utilización del tiempo y de los espacios para lograr una proyección en la comunidad educativa. Es necesario que los directivos desarrollen habilidades de gestión institucional para poder lograr una coordinación adecuada con las diferentes instituciones ya sean de índole gubernamental o no gubernamental.

Básicamente, la gestión institucional se realiza al momento de elaborar los documentos de gestión de la institución educativa pues se hace necesario el consenso de un grupo de personas que trabajan en la institución, previniendo el uso adecuado de los recursos, la división del trabajo, así como también la elaboración y aplicación de convenios con las instituciones del entorno que comparten objetivos en común.

Otra acción que se realiza es la elaboración conjunta de las normas que regularan el comportamiento y el proceder de los integrantes de la comunidad educativa.

- **Gestión Pedagógica**

La G.P, implica el conjunto de operaciones, actividades y criterios de conducción del proceso educativo, que es la labor principal para la que se originó el sistema educativo peruano.

Se encuentra vinculado con las actividades de los modelos didácticos, las diversas modalidades de enseñanza - aprendizaje, como también de verificar la cantidad de saberes adquiridos por medio de los criterios de evaluación.

Esta dimensión a nivel de la escuela implica el conjunto de actividades que los maestros realizan para poder lograr más y mejores aprendizajes en cada uno de sus estudiantes.

Se constituye en la razón de ser de todas las instituciones educativas, pues una adecuada ejecución de esta dimensión garantiza una buena calidad de servicio para los estudiantes así como una garantía para la adecuada formación de los niños así como la consolidación de sus aprendizajes; el que le servirá de base para poder enfrentar el futuro con mayores posibilidades de éxito.

La realización conjunta de estos tres componentes garantiza una adecuada gestión educativa en la institución educativa.

#### **1.4. Formulación del problema:**

##### **General:**

¿Cuál es la relación entre comportamiento organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018?

##### **1.4.1. Problemas específicos:**

**PE<sub>1</sub>.** ¿Cuál es la relación entre la comunicación y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018?

**PE<sub>2</sub>.** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018?

**PE<sub>3</sub>.** ¿Cuál es la relación entre estrés y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018?

**PE<sub>4</sub>.** ¿Cuál es la relación entre desarrollo organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

El presente trabajo cumple con la justificación correspondiente puesto que tiene como finalidad aportar al mundo del conocimiento, teniendo como principio los siguientes criterios:

**Conveniencia:** El presente trabajo cuenta con la conveniencia correspondiente pues su ejecución nos permitió determinar la relación entre comportamiento organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, perteneciente a la provincia de Lauricocha, durante el año académico 2018; a su vez nos demuestra la importancia del comportamiento organizacional como factor elemental de cada una de las organizaciones.

**Metodológico:** El presente trabajo se justifica de manera pertinente pues en ella se presentan cuestionarios de medición de las variables comportamiento organizacional y desempeño docente (desde una perspectiva diferente) a la comúnmente manejada hoy en día, dichos cuestionarios se encuentran validados y cuentan con la confiabilidad correspondiente, la misma que fue calculada por intermedio del Alfa de Cronbach.

**Implicancias prácticas:** Los resultados que aportan demuestran la relación de las variables cultura organizacional y desempeño docente, los mismos que pueden servir como fundamento para la ejecución de un programa de mejora del desempeño docente por medio de la mejora del comportamiento organización.

**Valor teórico:** Para la ejecución del presente trabajo se realizó un compendio de muchas teorías relacionadas y antecedentes de investigación con las variables de investigación, estas teoría son contemporáneas, las mismas que respetan las normas APA.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general:**

Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

#### **Hipótesis nula**

Ho: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicos:**

HE<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

HE<sub>2</sub>. Existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

HE<sub>3</sub>. Existe relación significativa entre el estrés y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

HE<sub>4</sub>. Existe relación significativa entre desarrollo organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Determinar la relación entre comportamiento organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- OE<sub>1</sub>.** Identificar la relación entre la comunicación y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.
- OE<sub>2</sub>.** Identificar la relación entre el liderazgo y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.
- OE<sub>3</sub>.** Identificar la relación entre el estrés y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.
- OE<sub>4</sub>.** Identificar la relación entre desarrollo organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.



## II. MÉTODO

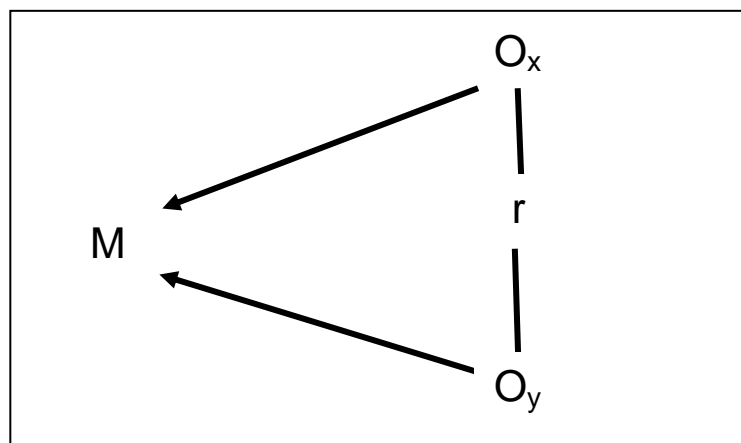
### 2.1. Diseño de investigación

Para el desarrollo del presente estudio se aplicó una investigación de diseño no experimental, puesto que el estudio se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que únicamente se observan los fenómenos en su ambiente para analizarlos.

La investigación tiene corte Transeccional (transversal) debido a que, se recolecta los datos para el tratamiento estadístico en un solo momento, en un tiempo único.

Es una investigación correlacional simple ya que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, en términos correlacionales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño a aplicarse en la presente investigación se expresa en el siguiente esquema:



Dónde:

$O_x$  : Comportamiento organizacional

$O_y$  : Gestión educativa

r : Relación entre las variables.

M : Muestra.

## 2.2. Variables, operacionalización

**Variable x:** Comportamiento organizacional.

**Variable y:** Gestión educativa.

**Cuadro N° 01**

### Operacionalización de la variable Comportamiento organizacional.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Conjunto de acciones de los individuos que laboran en una empresa. Fundamentada en aportes de la psicología, tiene como campo de estudio el comportamiento de las personas tales como la personalidad, las actitudes, la percepción, el aprendizaje y la motivación. (Chiavenato, 2015)</p>	<p>La variable comportamiento organizacional se medirá por medio de un cuestionario de 15 ítems, 4 para medir la comunicación, 4 para medir el liderazgo, 4 para medir el estrés y 3 para medir el desarrollo organizacional.</p>	Comunicación	Control Motivación Expresión de las emociones Información	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordinal</li> </ul>
		Liderazgo	Objetivos Estilo de liderazgo	
		Estrés	Factores ambientales Factores organizacionales Factores personales	
		Desarrollo organizacional	Procesos de solución de conflictos. Procesos de renovación La administración participativa	

**Cuadro N° 02**

### Operacionalización de la variable gestión educativa.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>“el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas públicas logren sus metas, objetivos y fines educacionales”</p>	<p>La variable gestión educativa se midió por intermedio de un cuestionario de 15 ítems, 5 para medir la gestión institucional, 5 para medir la gestión administrativa y 5 para medir la gestión pedagógica.</p>	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de tiempos</li> <li>• Uso de espacios</li> <li>• Canales de comunicación formal.</li> <li>• Comisiones de trabajo.</li> <li>• Reglamento Interno</li> </ul>	Ordinal
		Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto económico</li> <li>• Distribución de tiempos docente.</li> <li>• Jornadas de trabajo administrativo</li> <li>• Administración de recursos materiales</li> <li>• Relación con instancias del MED</li> </ul>	
		Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutoría</li> <li>• Actualización docente.</li> <li>• Estilos de enseñanza</li> <li>• Relación con estudiantes</li> <li>• Planes y programas</li> </ul>	

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población de estudio se encuentra constituida por la totalidad de trabajadores de la institución educativa de Pilcocancho perteneciente a la provincia de Lauricocha durante el año académico 2018:

**TABLA N° 1**

**Distribución de la población de trabajadores de la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.**

<b>CARGO</b>	<b>Nivel</b>	<b>CANTIDAD</b>
<b>Director</b>		<b>1</b>
Docentes	Primaria	6
	Secundaria	11
Personal administrativo	Primaria	1
	Secundaria	1
Auxiliar de educación	Secundaria	1
	Total	21

Fuente: CAP de la Institución Educativa de Pilcocancho, 2018.

Elaboración: La investigadora.

### 2.3.2. Muestra

La muestra de investigación está compuesta por la totalidad de trabajadores de la institución educativa de Pilcocancho perteneciente a la provincia de Lauricocha durante el año académico 2018, que pertenece a la provincia de Lauricocha y región Huánuco, lo que implica una muestra no probabilística seleccionada por conveniencia.

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

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se empleó las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos:

## **Técnicas**

- Técnica de Encuesta. De acuerdo con Abanto (2016) esta técnica persigue indagar la opinión que tiene un sector o agrupación de la población sobre determinado problema o variable. Esta técnica se utilizó para conocer el nivel de comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho.

## **Instrumentos**

Cuestionarios, instrumento que recolecta opinión de los sujetos de investigación por medio de preguntas que tienen un conjunto de alternativas cerradas.

### **Ficha técnica del instrumento de medición de comportamiento organizacional**

Nombre original: Cuestionario de comportamiento organizacional.

Autora: Fabián Cruz, Humberta Lucinda.

Procedencia: Perú.

Administración: Individual o colectiva. Físico o Computarizado.

Duración: Sin límite de tiempo. Aprox. de 20 minutos.

Aplicación: Trabajadores con relación laboral de dependencia.

Puntuación: Calificación manual o computarizado.

Edad de aplicación: Sujetos de 16 años a más.

Forma de aplicación: Individual.

Psicometría: Mide la percepción que tienen los trabajadores respecto al Comportamiento organizacional. El cuestionario cuenta con la confiabilidad necesaria pues en la prueba del Coeficiente Alpha de Cronbach

=0.84, lo que implica que cuenta con la confiabilidad necesaria.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.84	15

### **Validez**

Para la validación de instrumentos se recurrió a tres expertos en elaboración de instrumentos de medición de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes cuentan con la formación académica profesional necesaria (grado de doctores), como también, la experiencia correspondiente (maestros de investigación), que les otorga la calificación necesaria para poder otorgar la validación necesaria a los instrumentos de medición de variables.

### **Validación del instrumento de medición de comportamiento organizacional**

<b>JURADO</b>	<b>Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon</b>	<b>Dr. Justiniano Tucto, Ageleo</b>	<b>Dr. Mendoza Balarezo, Javier</b>	<b>Total</b>
Calificación	Válido	Válido	Válido	Válido

El promedio de las calificaciones que los expertos en investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo sede Huánuco otorgan al cuestionario para medir la variable comportamiento organizacional

propuesto por las investigadoras a cargo del presente trabajo de investigación es válido, en consecuencia, se confirma que el instrumento goza de una validez necesaria para medir aquello que pretende medir, y que las preguntas se ajustan a los objetivos que desea alcanzar.

<b>ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE (X) COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>		
40 o menos		Inadecuado
41 – 60		Poco adecuado
61 – 80		Adecuado
<b>DIMENSIONES</b>		
D <sub>1</sub> . Comunicación Ítems (1, 2, 3,4)	9 o menos	Inadecuado
	10 – 15	Poco adecuado
	16 – 20	Adecuado
D <sub>2</sub> . Liderazgo Ítems (5, 6, 7,8)	9 o menos	Inadecuado
	10 – 15	Poco adecuado
	16 – 20	Adecuado
D <sub>3</sub> . Estrés Ítems (9, 10, 11,12)	9 o menos	Inadecuado
	10 – 15	Poco adecuado
	16 – 20	Adecuado
D <sub>4</sub> . Desarrollo organizacional Ítems (13, 14 y 15)	7 o menos	Inadecuado
	8 – 11	Poco adecuado
	12 – 25	Adecuado

### **Ficha técnica del instrumento de medición de gestión educativa**

Nombre original : Cuestionario de gestión educativa

Autor : Fabián Cruz, Humberta Lucinda.

Procedencia : Perú.

Administración : Individual o colectiva. Físico o Computarizado.

Duración : Sin límite de tiempo aproximadamente de 20 min.

Aplicación : Trabajadores con relación laboral de dependencia.

Puntuación : **Calificación manual o Computarizado.**

**Edad de aplicación:** Sujetos de 16 años a más.

Forma de aplicación: Individual.

Psicometría: Mide la percepción de la gestión educativa en las instituciones educativas. El instrumento de medición cuenta con la confiabilidad necesaria, con un Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.76.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.76	15

## **Validez**

Para la validación de instrumentos se recurrió a tres expertos en elaboración de instrumentos de medición de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes cuentan con la formación académica profesional necesaria (grado de doctores), como también, la experiencia correspondiente (maestros de investigación), que les otorga la calificación

necesaria para poder otorgar la validez necesaria a los instrumentos de medición de variables.

### Validación del instrumento de medición de gestión educativa

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Justiniano Tucto, Ageleo	Dr. Mendoza Balarezo, Javier	Total
Calificación	Válido	Válido	Válido	Válido

El promedio de las calificaciones que los expertos en investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo sede Huánuco otorgan al cuestionario para medir la variable gestión educativa propuesto por las investigadoras a cargo del presente trabajo de investigación es válido, en consecuencia, se confirma que el instrumento goza de una validez necesaria para medir aquello que pretende medir, y que las preguntas se ajustan a los objetivos que desea alcanzar.

<b>ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE (Y) GESTIÓN EDUCATIVA</b>		
60 o menos	Bajo	
61 – 74	Medio	
75 – 88	Alto	
<b>DIMENSIONES</b>		
D <sub>1</sub> . Gestión institucional	11 o menos	Bajo
	12 – 18	Medio
	19 – 25	Alto
D <sub>2</sub> . Gestión Administrativa	11 o menos	Bajo
	12 – 18	Medio
	19 – 25	Alto
D <sub>3</sub> . Gestión pedagógica	11 o menos	Bajo
	12 – 18	Medio
	19 – 25	Alto



## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para ejecutar el análisis correspondiente a los datos que se obtuvieron por intermedio de los cuestionarios, tanto de comportamiento organizacional como de la gestión educativa al interior de la institución educativa de Picocancha, se prosiguió de la siguiente manera:

- Elaboración de una base de datos, en una hoja de cálculo, de los resultados de ambos instrumentos de medición de las variables.
- Elaboración de las tablas de distribución de frecuencias, teniendo en cuenta las escalas de valoración de cada ítem correspondiente a las dimensiones, por intermedio del programa Microsoft Excel, haciendo uso de las diferentes funciones que brinda este programa para dicho trabajo.
- Elaboración de los gráficos de barras de cada uno de las variables con sus correspondientes dimensiones, teniendo en consideración los niveles estipulados en las diferentes tablas de distribución. Para ello se hizo uso del programa de tratamiento de hojas de cálculo "Microsoft Excel".
- Presentación de las tablas y los gráficos estadísticos respetando las normas APA.
- Interpretación de los resultados, a cargo de las investigadoras, teniendo en cuenta las recomendaciones propias de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Para realizar la contrastación de las hipótesis de investigación, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Aplicar la prueba de normalidad de datos, para poder determinar el tipo de prueba estadística a ejecutar para la contrastación de hipótesis, tratándose de menos de 50 datos se usó la prueba de Shapiro Wilk.

- Aplicación del Coeficiente de correlación correspondiente, teniendo en cuenta las recomendaciones previas para la selección de la prueba, con el apoyo del programa SPSS 22.
- La discusión de los resultados se realizó mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “antecedentes”, con las teorías planteadas en el marco teórico y con las hipótesis previamente planteadas.
- Las conclusiones se formularon en función a los objetivos planteados y teniendo en consideración los resultados obtenidos como resultado de la contrastación de hipótesis.

## **2.6. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos que se tuvieron en consideración para la realización del presente trabajo de investigación fueron los siguientes:

- La totalidad de ideas y definiciones tomadas de otros trabajos de investigación, y libros de texto han sido citados y referenciados en función de las normas APA. Evitando de esa manera el plagio y el robo de propiedad intelectual de cualquier otra persona.
- Se procedió a solicitar el consentimiento y autorización respectiva a la autoridad pertinente, en este caso en particular al gerente general de la Municipalidad Distrital de Yacus.
- La participación de los sujetos de investigación se realizó de manera voluntaria, libre y con su correspondiente consentimiento.
- A lo largo del trabajo, se mantuvo el anonimato a cada sujeto de investigación, pues lo que se busca es un resultado general a nivel de la municipalidad evaluada.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Estadísticos descriptivos

Tabla N° 3

Nivel de comunicación en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

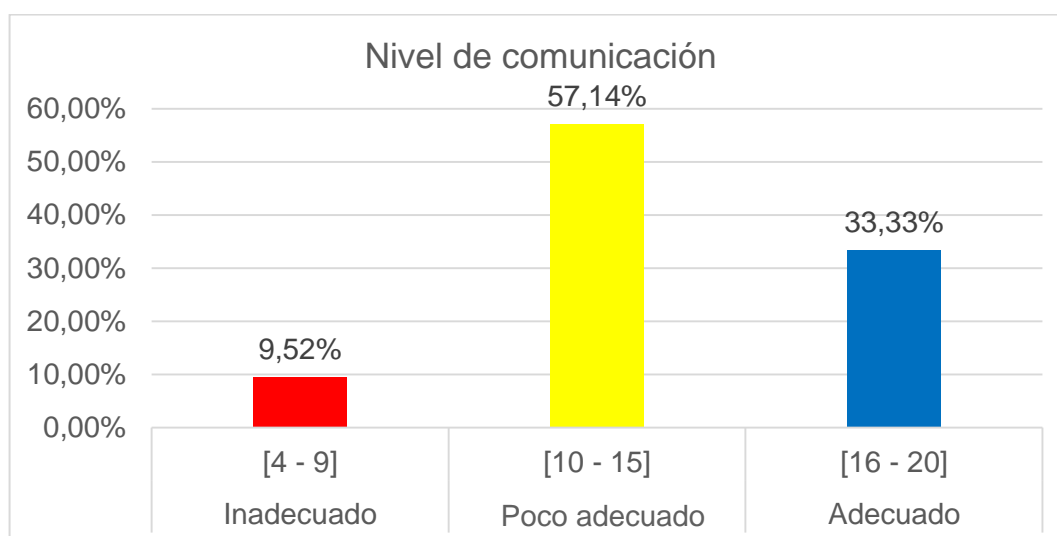
Nivel de comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado [4 - 9]	2	9.52%
Poco adecuado [10 - 15]	12	57.14%
Adecuado [16 - 20]	7	33.33%
Total	21	100.00%

**Fuente:** Cuestionario de cultura organizacional.

**Elaboración:** La investigadora.

Gráfico N° 1

Nivel de comunicación en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.



**Fuente:** Tabla N° 3.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de comportamiento organizacional respecto al nivel de comunicación se encontró que el 9.52% de los docentes considera que tiene un nivel inadecuado, el 57.14% de docentes expresa que el nivel de comunicación es poco adecuado y que el 33.33% de los docentes manifiesta que el nivel de comunicación es adecuado en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

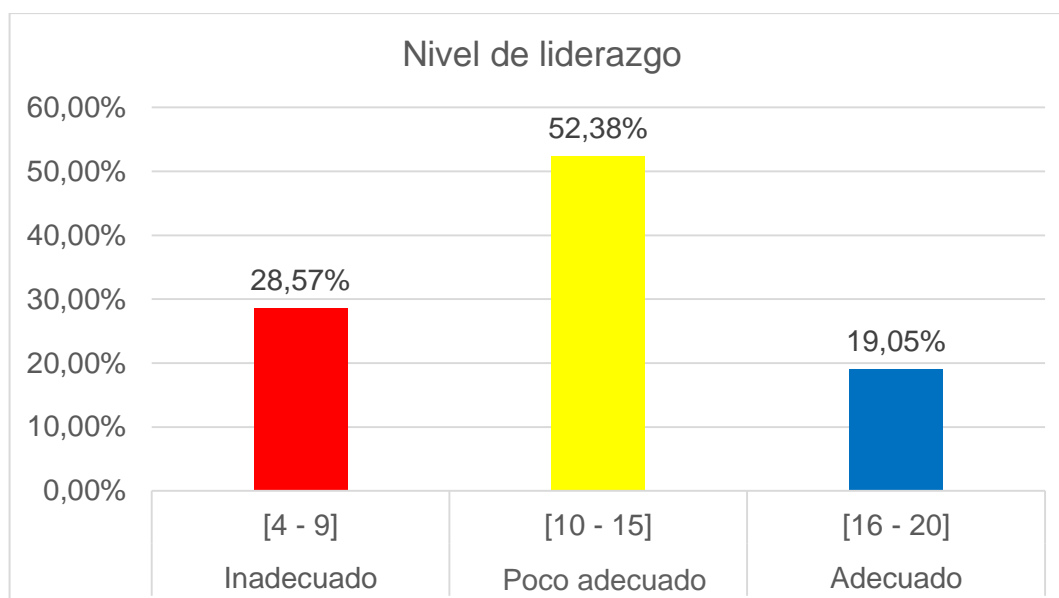
**Tabla N° 4**  
**Nivel de liderazgo en la Institución Educativa de Pilcocancha,**  
**Lauricocha, 2018.**

Nivel de liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado [4 - 9]	6	28.57%
Poco adecuado [10 - 15]	11	52.38%
Adecuado [16 - 20]	4	19.05%
Total	21	100.00%

**Fuente:** Cuestionario de cultura organizacional.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 2**  
**Nivel de liderazgo en la Institución Educativa de Pilcocancha,**  
**Lauricocha, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 4.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de comportamiento organizacional respecto al nivel de liderazgo se encontró que el 28.57% de los docentes considera que el liderazgo en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018 tiene un nivel inadecuado, el 52.38% de docentes expresa que el nivel de liderazgo es poco adecuado y que el 19.05% de los docentes manifiesta que el nivel de liderazgo es adecuado en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.

**Tabla N° 5**

**Nivel de estrés en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.**

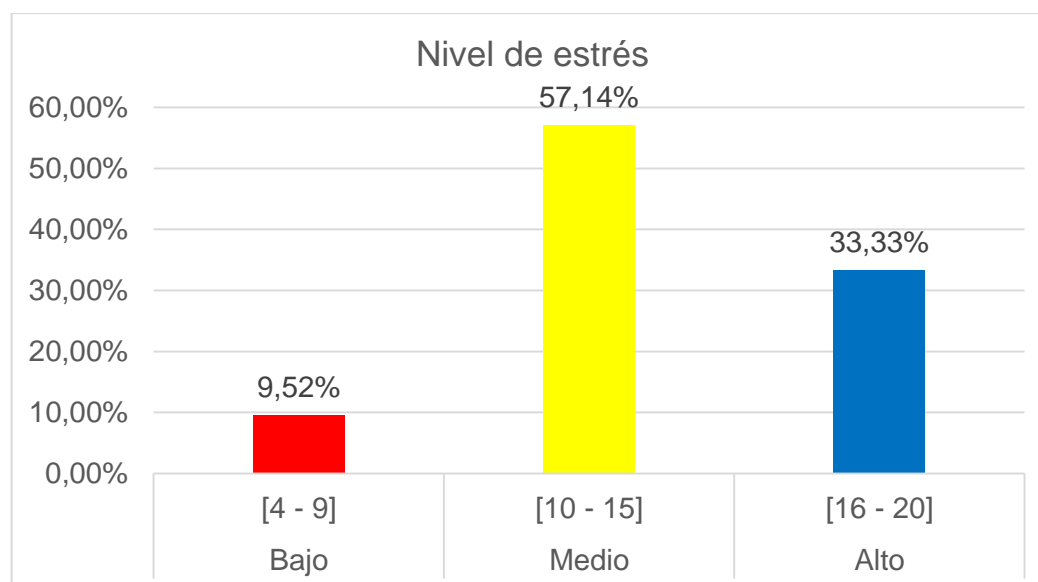
Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [4 - 9]	2	9.52%
Medio [10 - 15]	12	57.14%
Alto [16 - 20]	7	33.33%
Total	21	100.00%

**Fuente:** Cuestionario de cultura organizacional.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 3**

**Nivel de estrés en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 5.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de comportamiento organizacional respecto al nivel de estrés se encontró que el 9.52% de los docentes expresa que en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018 se genera un bajo nivel de estrés, el 57.14% de docentes declara tener un estrés de nivel medio y el 33.33% de los docentes manifiesta que el estrés percibido es de un alto nivel en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.

**Tabla N° 6**

**Nivel de desarrollo organizacional en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.**

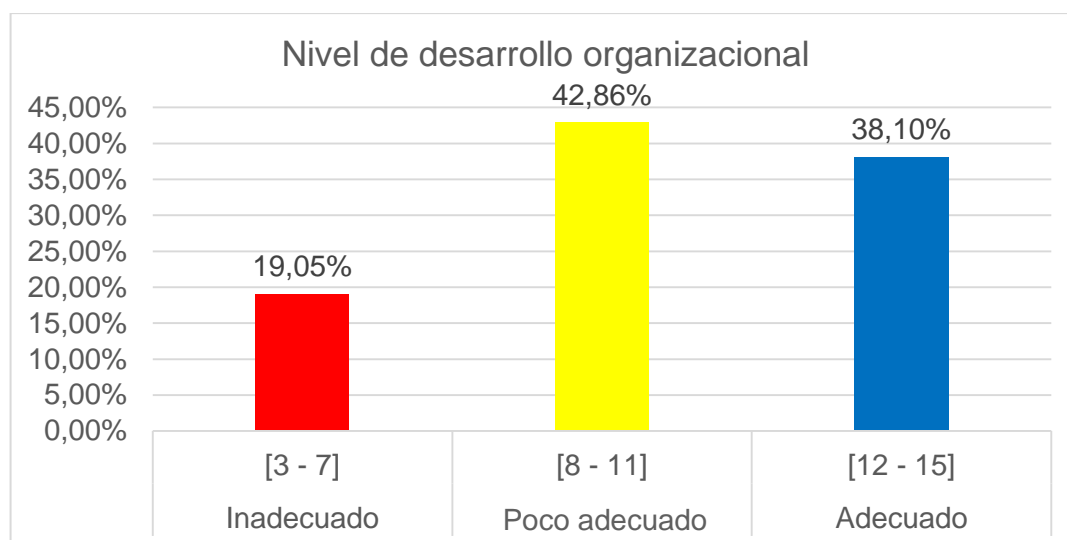
<b>Nivel de desarrollo organizacional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	
Inadecuado	[3 - 7]	4	19.05%
Poco adecuado	[8 - 11]	9	42.86%
Adecuado	[12 - 15]	8	38.10%
Total		21	100.00%

**Fuente:** Cuestionario de cultura organizacional.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 4**

**Nivel de desarrollo organizacional en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 6.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de comportamiento organizacional respecto al nivel de desarrollo organizacional se encontró que el 19.05% de los docentes expresa existe un inadecuado nivel de desarrollo organizacional en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018, el 42.86% de docentes declara que el desarrollo organizacional es poco adecuado y el 38.10% de los docentes manifiesta que el desarrollo organizacional en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018 tiene un nivel adecuado.

**Tabla N° 7**

**Nivel de comportamiento organizacional en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.**

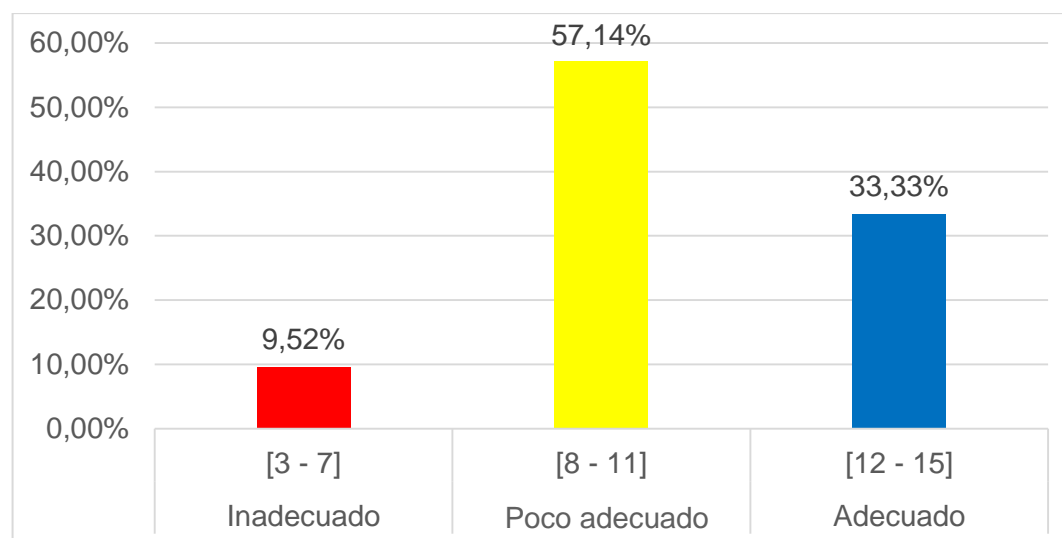
Nivel de comportamiento organizacional	Frecuencia	Porcentaje	
Inadecuado	[3 - 7]	2	9.52%
Poco adecuado	[8 - 11]	12	57.14%
Adecuado	[12 - 15]	7	33.33%
Total		21	100.00%

**Fuente:** Cuestionario de cultura organizacional.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 5**

**Nivel de comportamiento organizacional en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 7.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de comportamiento organizacional se encontró que el 9.52% de los docentes expresa existe una inadecuada nivel de cultura organizacional de Pilcocancho, Lauricocha, 2018, el 57.14% de docentes declara que la cultura organizacional es poco adecuado y el 33.33% de los docentes manifiesta que la cultura organizacional en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018 tiene un nivel adecuado.

**Tabla N° 8**

**Nivel de gestión institucional en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.**

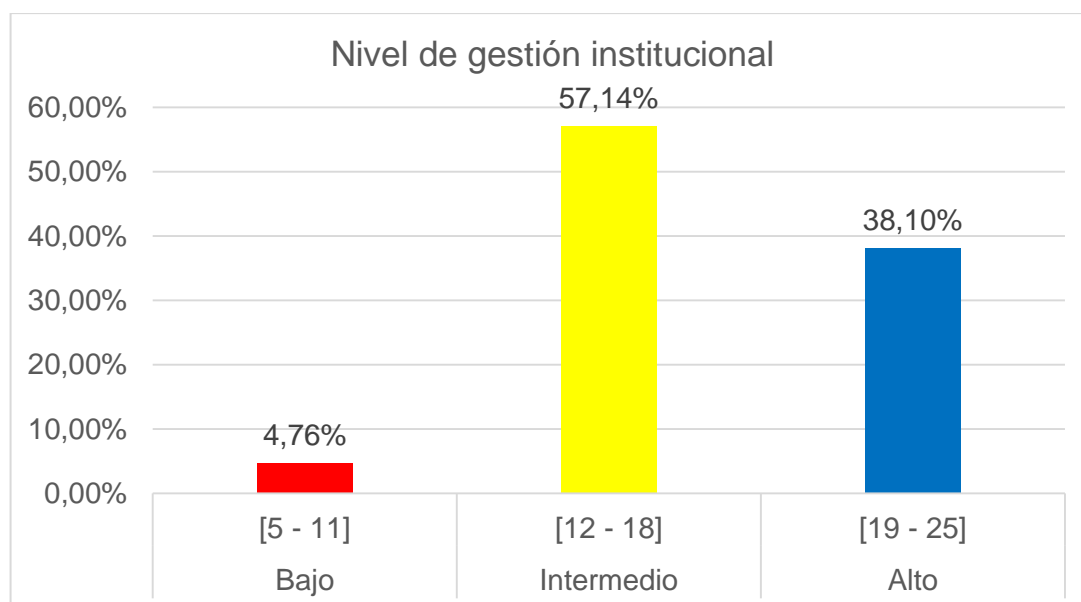
Nivel de gestión institucional	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	[5 - 11]	1	4.76%
Intermedio	[12 - 18]	12	57.14%
Alto	[19 - 25]	8	38.10%
Total		21	100.00%

**Fuente:** Cuestionario de gestión educativa.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 6**

**Nivel de gestión institucional en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 8.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de gestión educativa, respecto a la gestión institucional se encontró que el 4.76% de los docentes expresa que existe un bajo nivel de gestión institucional en la institución educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018, el 57.14% de docentes declara que la gestión institucional tiene un nivel intermedio y el 38.10% de los docentes manifiesta que la gestión institucional en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018 tiene un alto nivel.



**Tabla N° 9**

**Nivel de gestión administrativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.**

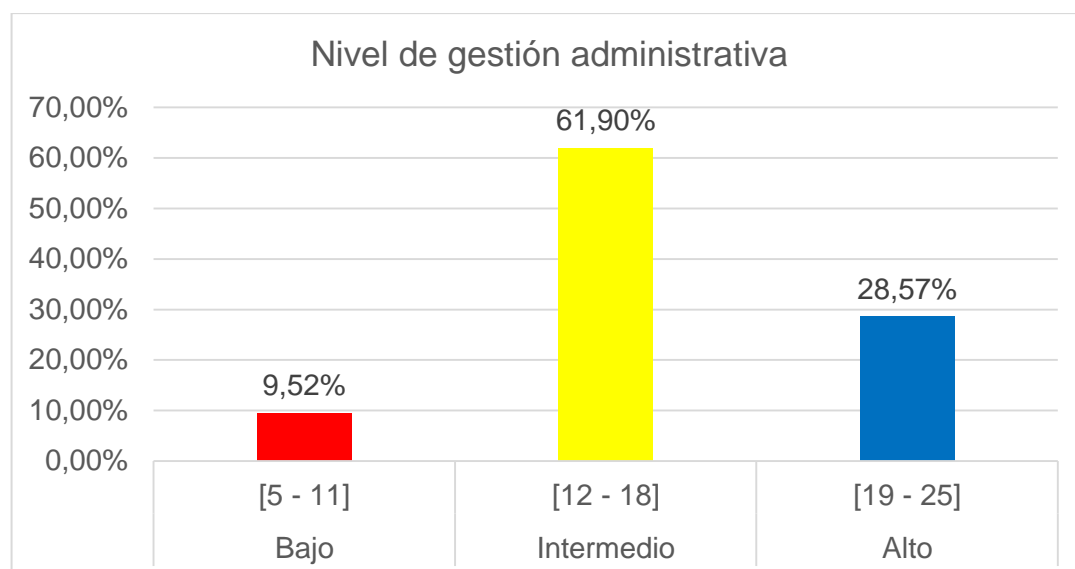
Nivel de gestión administrativa	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	[5 - 11]	2	9.52%
Intermedio	[12 - 18]	13	61.90%
Alto	[19 - 25]	6	28.57%
Total		21	100.00%

**Fuente:** Cuestionario de gestión educativa.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 7**

**Nivel de gestión administrativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 9.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de gestión educativa, respecto a la gestión administrativa se encontró que el 9.52% de los docentes encuestados expresa que existe un bajo nivel de gestión administrativa en la institución educativa de Pilcocancha, Lauricocha, el 61.90% de docentes declara que la gestión administrativa tiene un nivel intermedio y el 28.57% de los docentes manifiesta que la gestión administrativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018 tiene un alto nivel.

**Tabla N° 10**

**Nivel de gestión pedagógica en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.**

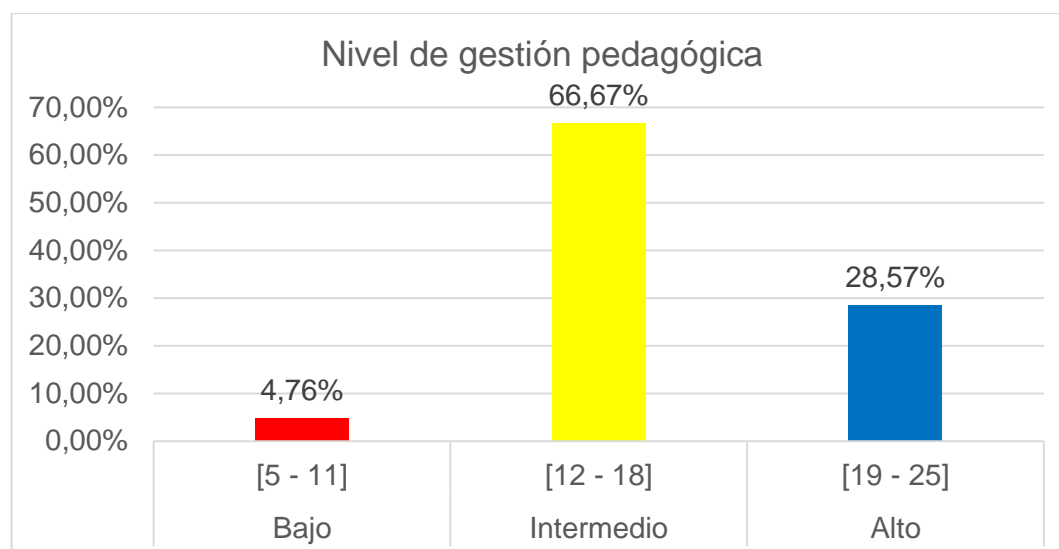
Nivel de gestión pedagógica	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	[5 - 11]	1	4.76%
Intermedio	[12 - 18]	14	66.67%
Alto	[19 - 25]	6	28.57%
Total		21	100.00%

**Fuente:** Cuestionario de gestión educativa.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 8**

**Nivel de gestión pedagógica en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 10.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de gestión educativa, respecto a la gestión pedagógica se encontró que el 4.76% de los docentes encuestados expresa que existe un bajo nivel de gestión pedagógica en la institución educativa de Pilcocancha, Lauricocha, el 66.67% de docentes declara que la gestión pedagógica tiene un nivel intermedio y el 28.57% de los docentes manifiesta que la gestión pedagógica en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018 tiene un alto nivel.

**Tabla N° 11**

**Nivel de gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.**

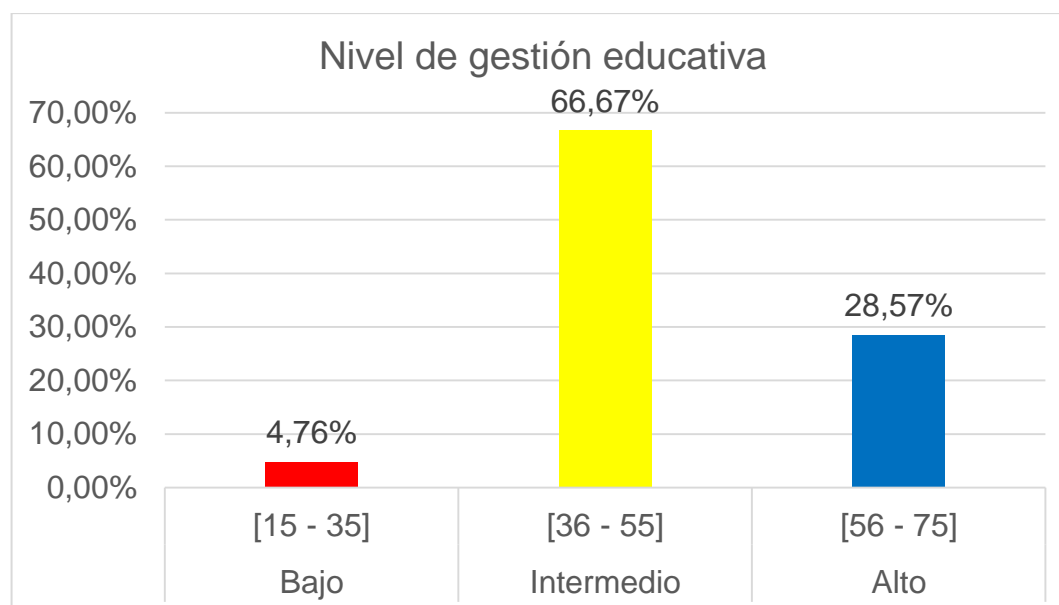
Nivel de gestión educativa	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	[15 - 35]	1	4.76%
Intermedio	[36 - 55]	14	66.67%
Alto	[56 - 75]	6	28.57%
Total		21	100.00%

**Fuente:** Cuestionario de gestión educativa.

**Elaboración:** La investigadora.

**Gráfico N° 9**

**Nivel de gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.**



**Fuente:** Tabla N° 11.

**Elaboración:** La investigadora.

**Interpretación:** Aplicado el cuestionario de medición de gestión educativa, se encontró que el 4.76% de los docentes encuestados expresa que existe un bajo nivel de gestión educativa en la institución educativa de Pilcocancha, Lauricocha, el 66.67% de docentes declara que la gestión educativa tiene un nivel intermedio y el 28.57% de los docentes manifiesta que la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018 tiene un alto nivel.

### 3.2. Comprobación o contrastación de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

##### Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

##### Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

##### Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30 (21 docentes).

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

##### Paso 4: Estimación del p-valor

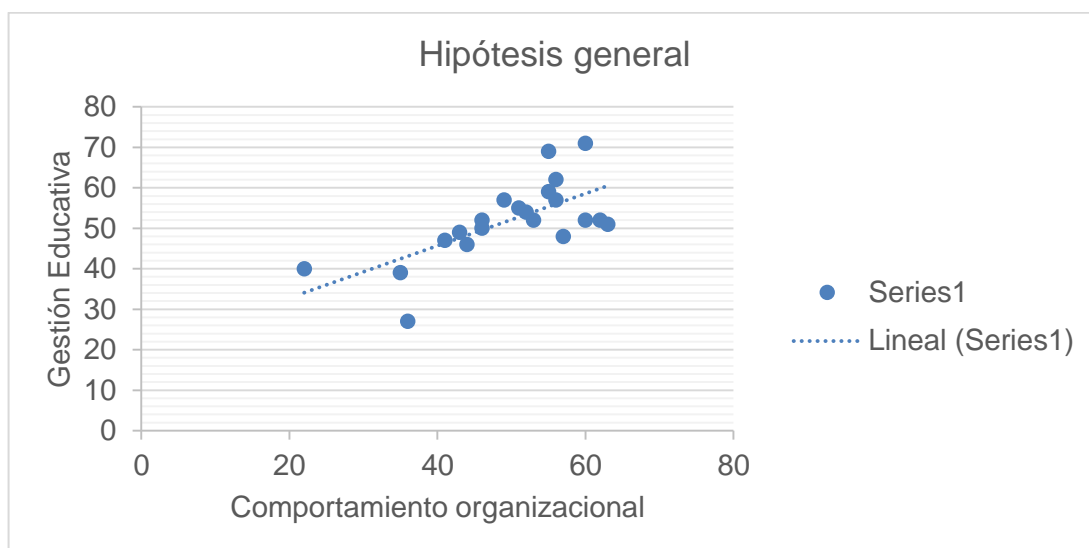
**Tabla N° 12**  
**Prueba de hipótesis general**

		Comportamiento organizacional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,614**
		N	21
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,614**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,003

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

Fuente: Cuestionarios de comportamiento organizacional y gestión educativa.  
Elaboración: La investigadora.

**Gráfico N° 10**  
**Correlación entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa**



Fuente: Tabla N° 12.  
 Elaboración: La investigadora.

**Paso 5: Toma de decisiones**

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.003

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.003 \Rightarrow$  Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de Comportamiento organizacional y Gestión educativa, se obtuvo el p-valor= 0.003 valor que es menor al valor de significancia=0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.614 nos permite afirmar que existe una correlación positiva moderada entre el Comportamiento organizacional y la Gestión educativa, es decir, a mejor Comportamiento organizacional mejor Gestión educativa.

## Prueba de hipótesis específica 1

### Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

### Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

### Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30 (21 docentes).

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

### Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 13

#### Prueba de hipótesis específica 1

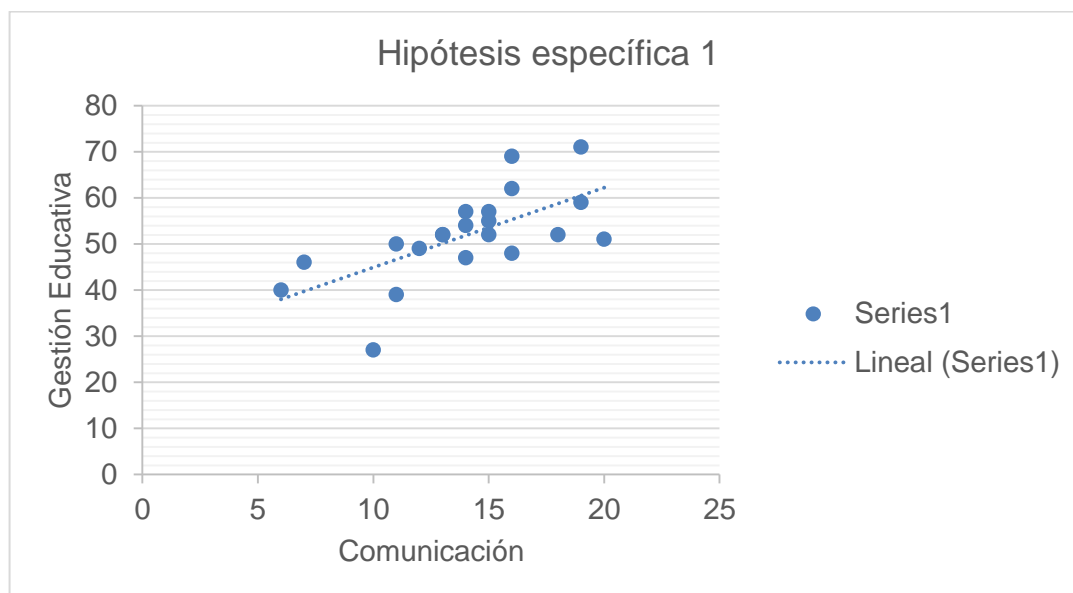
		Comunicación	Gestión educativa
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,685**
		N	,001
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	21
		Sig. (bilateral)	,685**
		N	,001
		21	21

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

Fuente: Cuestionarios de comportamiento organizacional y gestión educativa.  
Elaboración: La investigadora.

## Gráfico N° 11

### Correlación entre la comunicación y la gestión educativa



Fuente: Tabla N° 13.

Elaboración: La investigadora.

#### Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.001

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.001 \Rightarrow$  Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de comunicación y Gestión educativa, se obtuvo el p-valor= 0.001 valor que es menor al valor de significancia=0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir, “Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcancha, Lauricocha, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.685 nos permite afirmar que existe una correlación positiva moderada entre la Comunicación y la Gestión educativa, es decir, a mejor Comunicación mejor Gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcancha, Lauricocha.

## Prueba de hipótesis específica 2

### Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.

### Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

### Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30 (21 docentes).

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

### Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 14

#### Prueba de hipótesis específica 2

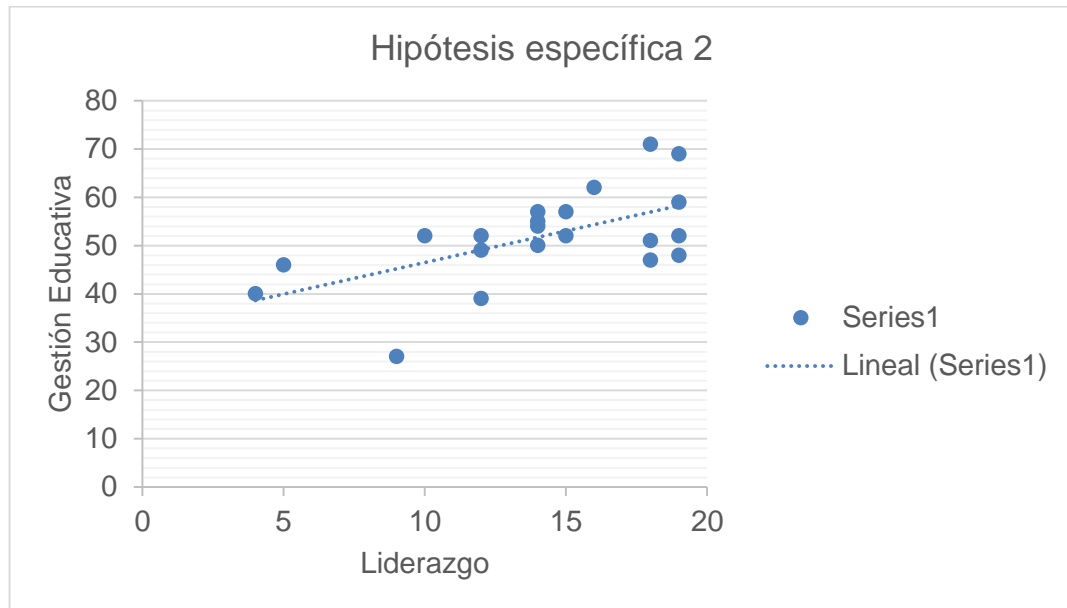
		Liderazgo	Gestión educativa
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,538*
		N	21
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,538*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	21

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

Fuente: Cuestionarios de comportamiento organizacional y gestión educativa.  
Elaboración: La investigadora.



**Gráfico N° 12**  
**Correlación entre el liderazgo y la gestión educativa**



Fuente: Tabla N° 14.  
 Elaboración: La investigadora.

**Paso 5: Toma de decisiones**

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.012

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.012 \Rightarrow$  Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de Liderazgo y Gestión educativa, se obtuvo el p-valor= 0.012 valor que es menor al valor de significancia=0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir, “Existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcancha, Lauricocha, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.538 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el liderazgo y la gestión educativa, es decir, a mejor liderazgo mejor Gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcancha, Lauricocha.

### Prueba de hipótesis específica 3

#### Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el estrés y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre el estrés y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018.

#### Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

#### Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30 (21 docentes).

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

#### Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 15

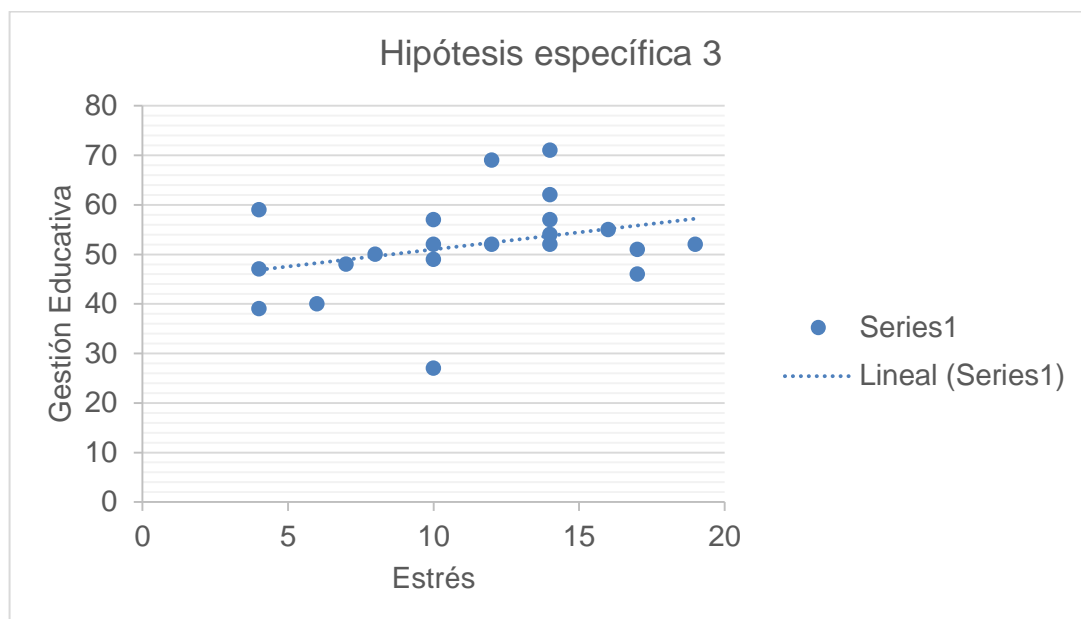
#### Prueba de hipótesis específica 3

		Estrés	Gestión educativa
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,346
		N	21
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,346
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	21

Fuente: Cuestionarios de comportamiento organizacional y gestión educativa.  
Elaboración: La investigadora.

### Gráfico N° 13

#### Correlación entre el estrés y la gestión educativa



Fuente: Tabla N° 15.

Elaboración: La investigadora.

#### Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.125

$\alpha=0.05 < p\text{-valor}= 0.125 \Rightarrow$  Por lo tanto Se acepta la hipótesis nula

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de Estrés y Gestión educativa, se obtuvo el p-valor= 0.125 valor que es mayor al valor de significancia=0.05 por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, “No existe relación significativa entre el estrés y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha, 2018”.

En consecuencia, podemos afirmar que no existen evidencias estadísticamente suficientes para demostrar la relación entre el estrés y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancha, Lauricocha.

## Prueba de hipótesis específica 4

### Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre desarrollo organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre desarrollo organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.

### Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

### Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30 (21 docentes).

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

### Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 16

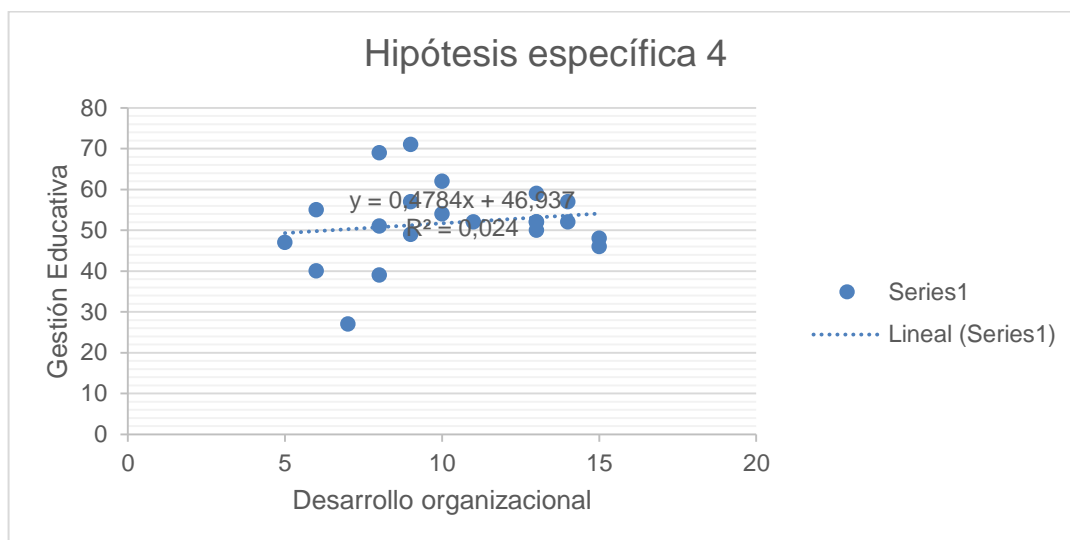
#### Prueba de hipótesis específica 4

		Desarrollo organizacional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,529
		N	21
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,146
		Sig. (bilateral)	,529
		N	21

Fuente: Cuestionarios de comportamiento organizacional y gestión educativa.  
Elaboración: La investigadora.

## Gráfico N° 14

### Correlación entre desarrollo organizacional y gestión educativa



Fuente: Tabla N° 16.

Elaboración: La investigadora.

#### Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia  $\alpha=0.05$

p-valor= 0.529

$\alpha=0.05 < p\text{-valor}= 0.529 \Rightarrow$  Por lo tanto Se acepta la hipótesis nula

**Interpretación:** Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de Desarrollo organizacional y Gestión educativa, se obtuvo el p-valor= 0.529 valor que es mayor al valor de significancia=0.05 por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir, “No existe relación significativa entre desarrollo organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocalca, Lauricocha, 2018”.

En consecuencia, podemos afirmar que no existen evidencias estadísticamente suficientes para demostrar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocalca, Lauricocha.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Al iniciar la investigación recordamos la afirmación de Chiavenato (2015) respecto a la complejidad de las organizaciones, al estar compuestas por muchas personas, las mismas que trabajan en conjunto para el logro de un objetivo común. Las personas necesitan de las organizaciones tanto como las organizaciones necesitan de las personas, es una dependencia mutua.

Un factor importante para el correcto desenvolvimiento de las organizaciones es el comportamiento organizacional, que determina el comportamiento de las personas que trabajan en él, llegando inclusive a influenciar en el comportamiento de los usuarios. Este factor no es del todo autónomo, sino que depende de otros más, tales como el conjunto de valores socialmente aceptados en la localidad en la que se ubica la organización.

En la observación previa, se pudo verificar que el comportamiento organizacional no es del todo satisfactorio, al menos no a simple vista, luego de la aplicación del cuestionario de comportamiento organizacional, se encontró que si bien es cierto que el CO tiene un nivel poco adecuado, pues así lo afirman el 57.14% de los docentes encuestados, existen factores que no son tan positivos, ya que el 9.52% de los encuestados afirma que la comunicación es inadecuada, (factor que resulta preocupante, pues la clave para poder alcanzar las metas planteadas y el trabajo conjunto, es una adecuada comunicación), respecto al liderazgo el 28.57% de los maestros considera que es inadecuado en la institución de Pilcocancho (esta información nos da a entender que más de la cuarta parte de los maestros considera que el liderazgo no es del todo efectivo, y sin un liderazgo claro, será muy difícil encontrar un sendero que guíe los pasos de la organización); otro factor por demás preocupante es el nivel de estrés detectado pues el 33.33% de maestros expresan tener alto nivel de estrés (lo que preocupa, pues el estrés elevado puede llegar a causar daño a la salud de los que la sufren) y por último en cuanto al desarrollo organizacional el 19.05% de los maestros afirma que es inadecuado (lo que implica que un grupo importante

de maestros considera que no se viene alcanzado un adecuado desarrollo de la organización).

Estos resultados difieren de la conclusión de Roca (2016) quien afirma que la cultura en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria refleja el orgullo de pertenencia, en cuanto a los valores, se puede percibir el amor por la organización, un alto nivel de compromiso, un elevado orgullo por pertenecer, un alto nivel de proximidad entre los integrantes de la organización. Esta diferencia puede deberse a la diversidad de las realidades, pues en el caso de la investigación de Roca (2016) se trata de una institución de nivel Superior, mientras que en el caso de la presente investigación se trata de una institución de Educación Básica Regular.

Si bien es cierto Chiavenato (2015) afirma que el comportamiento organizacional es el conjunto de acciones de los individuos que laboran en una empresa. Fundamentada en aportes de la psicología, tiene como campo de estudio el comportamiento de las personas tales como la personalidad, las actitudes, la percepción, el aprendizaje y la motivación que llegan a influenciar en la productividad de la organización.

La otra variable que se estudió como parte de la presente investigación, fue la gestión educativa planteada por el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO (2000) señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación.

Respecto a la Gestión educativa existe una costumbre bastante arraigada en los diferentes integrantes de la comunidad educativa y es que se cree de manera errada que la gestión es solo trabajo del director, sin tener en cuenta que la gestión es trabajo de todos los integrantes de la comunidad educativa, mientras que el trabajo del director es dirigir dicha gestión. Por dicha creencia, muchos docentes no realizan los esfuerzos necesarios para mejorar la gestión, no participan en actividades que contribuyen en la mejora de la institución alegando que únicamente tienen la obligación de realizar aquello

por lo que le pagan, olvidándose que una empresa o institución es una comunidad en la cual deben participar todos de manera coordinada, pues la mejora de la institución hará posible la mejora de todos los integrantes de la ciudad educativa.

Luego de aplicar el cuestionario de gestión educativa se logró encontrar que la gestión educativa en la institución educativa de Pilcocancho tiene un nivel intermedio, pues así lo manifiestan el 66.67% de los docentes encuestados, esto aparentemente implica que la gestión educativa no es tan mala, en cuanto a la gestión administrativa se encuentra que el 9.52% de los maestros considera que tiene un bajo nivel, factor que se constituye en el de mayor debilidad al interior de la institución.

Como parte de la investigación se propuso la hipótesis que afirma que: “Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018” el mismo que luego de aplicarse la prueba Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de Comportamiento organizacional y Gestión educativa, se obtuvo el p-valor= 0.003 valor que es menor al valor de significancia=0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018”.

Una investigación que demuestra que la gestión educativa es un factor que no solamente se relaciona con la cultura organizacional es Effio (2018) quien demostró que existe una relación entre la gestión educativa y el clima institucional, demostrada estadísticamente por medio de coeficiente de correlación Rho de Spearman cuyo resultado es  $r= 0.917$ .

Otra investigación que confirma la multirelación que tiene la cultura organizacional es Yrribarren (2017) demostró la existencia de relación significativa entre el comportamiento organizacional y la calidad del servicio educativo en las diferentes instituciones educativas del nivel primario, pertenecientes a la red 9 de la Unidad de Gestión educativa Local 01, durante



el año 2016. Lo que confirma que el CO es un factor que cuenta con gran importancia, al interior de la organización.

Una investigación que ratifica nuestros hallazgos es la realizada por Trinidad (2016) quién determinó la existencia de una correlación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa, existiendo una correlación positiva considerable entre las dos variables de estudio, afirmación que se fundamenta en el valor de correlación  $r$  de Pearson = 0.751. En este caso en particular, el nivel de correlación es menor del encontrado por 0,614, lo que implica una correlación de nivel considerable.

Luego de realizado el presente trabajo se puede afirmar que se alcanzó la totalidad de objetivos planteados.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018; afirmación que se fundamenta en el p-valor= 0.003; mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.614 nos permite afirmar que existe una correlación positiva moderada entre el Comportamiento organizacional y la Gestión educativa, es decir, a mejor Comportamiento organizacional mejor Gestión educativa.
2. Se identificó que existe relación significativa entre la comunicación y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018; afirmación fundamentada en el p-valor= 0.001 valor que es menor al valor de significancia=0.05. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.685 nos permite afirmar que existe una correlación positiva moderada entre la Comunicación y la Gestión educativa, es decir, a mejor Comunicación mejor Gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha.
3. Se identificó que existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018; afirmación que se fundamenta en el p-valor= 0.012 valor que es menor al valor de significancia=0.05. Por su parte, el valor del coeficiente de correlación 0.538 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el liderazgo y la gestión educativa, es decir, a mejor liderazgo mejor Gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha.
4. Se identificó que no existe relación significativa entre el estrés y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018; afirmación que se fundamenta en el p-valor=0.125 valor que es mayor al valor de significancia=0.05.
5. Se identificó que no existe relación significativa entre desarrollo organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de

Pilcocancho, Lauricocha, 2018; afirmación que se fundamenta en el p-valor= 0.529 valor que es mayor al valor de significancia=0.05.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al personal directivo de la Institución Educativa de Pilcocancho se recomienda realizar actividades destinadas a fortalecer la comunicación al interior de la organización, en sus diferentes variables (escrito y hablado) sobre todo en la comunicación directa, pues está demostrado, que una adecuada comunicación es la clave del éxito de cualquier organización.

A los integrantes de la comunidad educativa de la institución educativa de Pilcocancho realizar actividades destinadas a fortalecer el comportamiento organizacional por medio de reuniones de capacitación, reuniones sociales, exposición de valores socialmente aceptados, entre otros.

Al personal directivo de la institución educativa de Pilcocancho se le recomienda organizar actividades de sociabilización y deporte destinadas a disminuir el nivel de estrés sufrido por los trabajadores de la institución.

A los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha se le recomienda organizar actividades de fortalecimiento de capacidades en cuanto a la gestión administrativa que es el factor que mayor debilidad demuestra la institución educativa de Pilcaocancho.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2016). *Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.
- Caldas, Y. (2015). *La gestión educativa y la práctica docente en el nivel primaria*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Chalco, N. (2015). *Relación entre la gestión educativa y el clima institucional en la I.E. N 1226, Sol de vitarte, UGEL 06, Ate*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional – La dinámica del éxito de las organizaciones*. (3ª Ed.). Bogotá: McGraw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, K. (1999). *El comportamiento humano en el trabajo*. (3ª Ed.). Buenos Aires: McGraw Hill.
- Díaz, S. (2017). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación en las instituciones educativas estatales del nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos, 2016*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú.
- Dirección Regional de Educación Huánuco. (2009). *Proyecto Educativo Regional de Huánuco 2010-2021*. Huánuco.
- Effio, M. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo – 2017*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, La libertad, Perú.
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

- Gibson, J.; Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2002). *Las organizaciones*. Santiago de Chile: McGraw Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª Ed.). México DF: Mc Graw Hill.
- Lázaro, R.; Romero, R.; Saavedra, J. y Vásquez, M. (2017). *La cultura organizacional entres bancos comerciales del departamento de Lambayeque*. (Tesis de maestría inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2015). *Compromisos de gestión escolar*. Lima.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo 2017*. Lima.
- Molocho, N. (2009). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur – 2009*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Montaña, A. y Torres, G. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero*. (Tesis de maestría inédita). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª Ed.). México D.F.: Pearson Prentice Hall.
- Roca, M. (2016). *La cultura organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Belgrano, Buenos aires, Argentina.
- Trinidad, E. (2016). *Comportamiento organizacional y gestión educativa en una institución educativa de Huamalés*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.

Vidal, O. (2014). *El liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas de Luyando, 2014*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco.

Yrribarren, M. (2017). *Comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria – Red 9 – UGEL 01, 2016*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

# **ANEXOS**



**ANEXO N° 1:  
INSTRUMENTOS**

**CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Estimados trabajadores de la Institución Educativa de Pilcocancho, provincia de Lauricocha el presente cuestionario obedece a finalidades netamente académicas, se espera que conteste con la mayor veracidad, pues ello hará posible que los resultados del presente trabajo sean fidedignos.

<b>1</b>	<b>NUNCA</b>	<b>2</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>3</b>	<b>CON FRECUENCIA</b>	<b>4</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>5</b>	<b>SIEMPRE</b>
----------	--------------	----------	-----------------------	----------	---------------------------	----------	-------------------------	----------	----------------

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre
		1		2		3
1	Le comunican las actividades de control relativas a su responsabilidad					
2	Recibe usted motivación verbal o escrita de parte de las autoridades a cargo					
3	Considera usted que le dejan expresar sus sentimientos y emociones de manera adecuada					
4	Obtiene usted la información requerida en el tiempo oportuno					
5	Participas en la elaboración de los objetivos institucionales					
6	Los objetivos institucionales son comunicados a tiempo					
7	Considera usted que el estilo de liderazgo del director es el adecuado para la institución					
8	Se siente motivado por las características que demuestra el director de la institución.					
9	Consideras que el ambiente laboral dentro de la institución te genera tensión					
10	Consideras que las normas organizacionales de la institución generan tensión y preocupación					
11	Consideras que el trabajo conjunto dentro de la institución te generan tensión y preocupación					
12	Consideras que la personalidad de los trabajadores de la institución te generan tensión y preocupación					
13	Consideras que los procesos de solución de conflictos es el adecuado					
14	Estimas que los procesos de renovación de personal son pertinentes					
15	Consideras que la administración practicada dentro de la institución es participativa					

## Cuestionario de Gestión Educativa

INDICACIONES: A continuación se le presenta un conjunto de enunciados que Ud. deberá responder con toda sinceridad, con su apoyo permitirá el desarrollo idóneo del presente trabajo de investigación. Marca con una "X" SÓLO UNA alternativa seleccionada teniendo en cuenta la siguiente ESCALA:

1	NUNCA	2	CASI NUNCA	3	CON FRECUENCIA	4	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE
---	-------	---	---------------	---	-------------------	---	-----------------	---	---------

N°	RESPECTO A LA GESTIÓN EDUCATIVA	ESCALA				
<b>Respecto a la gestión institucional</b>						
1	Se hace uso adecuado de los tiempos (horarios)	1	2	3	4	5
2	Se hace uso adecuado de los espacios en su I.E.	1	2	3	4	5
3	Se respetan los canales de comunicación	1	2	3	4	5
4	En tu I.E. se forman y respetan las comisiones de trabajo	1	2	3	4	5
5	Tu I.E. cuenta con Reglamento interno	1	2	3	4	5
<b>Respecto a la gestión administrativa</b>						
6	Tu I.E. cuenta con presupuesto económico anual.	1	2	3	4	5
7	El horario de los docentes es adecuado	1	2	3	4	5
8	La jornada de trabajo administrativa es adecuada	1	2	3	4	5
9	La administración de recursos y materiales educativos es eficiente	1	2	3	4	5
10	Su I.E. cuenta con buenas relaciones con instancias del MED	1	2	3	4	5
<b>Respecto a la gestión pedagógica</b>						
11	En su I.E. se realizan acciones de tutoría	1	2	3	4	5
12	En su I.E. se realizan actividades de actualización docente	1	2	3	4	5
13	En su I.E. los estilos de enseñanza se adecuan a las necesidades de los estudiantes	1	2	3	4	5
14	Su I.E. cuenta con buenas relaciones con sus estudiantes	1	2	3	4	5
15	Su I.E. cuenta con planes y programas actualizados	1	2	3	4	5

Gracias por su participación.

**ANEXO 2  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA

**OBJETIVO:** Identificar el nivel de gestión educativa en la Institución Educativa.

**DIRIGIDO A:** Docentes de las instituciones educativas de Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... *Justiniano Jucto, Ageleo* .....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** ..... *Doctor* .....

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

De Ageleo Justiniano Jucto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

.....  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE CONSISTENCIA


ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA

Título: Comportamiento organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcancha, Lauricocha, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V2. Gestión educativa	D1. Gestión institucional	- Uso de tiempos	Se hace uso adecuado de los tiempos (horarios)						X		X		X		X		
		- Uso de espacios.	Se hace uso adecuado de los espacios en su I.E.						X		X		X		X		
		- Canales de comunicación formal.	Se respetan los canales de comunicación						X		X		X		X		
		- Comisiones de trabajo.	En tu I.E. se forman y respetan las comisiones de trabajo						X		X		X		X		
		- Reglamento Interno.	Tu I.E. cuenta con Reglamento interno						X		X		X		X		
	D2. Gestión administrativa	- Presupuesto económico.	Tu I.E. cuenta con presupuesto económico anual.						X		X		X		X		
		- Distribución de tiempos docente.	El horario de los docentes es adecuado						X		X		X		X		
		- Jornadas de trabajo administrativo.	La jornada de trabajo administrativa es adecuada						X		X		X		X		
		Administración de recursos materiales.	La administración de recursos y materiales educativos es eficiente						X		X		X		X		
		- Relación con instancias del MED	Su I.E. cuenta con buenas relaciones con instancias del MED						X		X		X		X		
	D3. gestión pedagógica	- Tutoría.	En su I.E. se realizan acciones de tutoría						X		X		X		X		

	- Actualización docente.	En su I.E. se realizan actividades de actualización docente								X	X	X	X		
	- Estilos de enseñanza.	En su I.E. los estilos de enseñanza se adecuan a las necesidades de los estudiantes								X	X	X	X		
	Relación con estudiantes.	Su I.E. cuenta con buenas relaciones con sus estudiantes								X	X	X	X		
	- Planes y programas	Su I.E. cuenta con planes y programas actualizados								X	X	X	X		



Dr. Ageleo Justiniano Nicto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

-----  
FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**  
**Título: Comportamiento organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcancha, Lauricocha, 2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	Casi frecuentemente	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
V1. Comportamiento organizacional	D1. Comunicación	• Control	Le comunican las actividades de control relativas a su responsabilidad							X		X		X		X		
		• Motivación	Recibe usted motivación verbal o escrita de parte de las autoridades a cargo							X		X		X		X		
		• Expresión de las emociones	Considera usted que le dejan expresar sus sentimientos y emociones de manera adecuada							X		X		X		X		
		Información	Obtiene usted la información requerida en el tiempo oportuno							X		X		X		X		
	D2. Liderazgo	Objetivos	Participas en la elaboración de los objetivos institucionales							X		X		X		X		
			Los objetivos institucionales son comunicados a tiempo							X		X		X		X		
		Estilo de liderazgo	Considera usted que el estilo de liderazgo del director es el adecuado para la institución							X		X		X		X		
	Se siente motivado por las características que demuestra el director de la institución.								X		X		X		X			
	D3. Estrés	• Factores ambientales	Consideras que el ambiente laboral dentro de la institución te genera tensión							X		X		X		X		
		• Factores organizacionales	Consideras que las normas organizacionales de la institución generan tensión y preocupación							X		X		X		X		



	Factores personales	Consideras que el trabajo conjunto dentro de la institución te generan tensión y preocupación								X	X	X	X			
		Consideras que la personalidad de los trabajadores de la institución te generan tensión y preocupación									X	X	X	X		
	D4. Desarrollo organizacional	• Procesos de solución de conflictos.	Consideras que los procesos de solución de conflictos es el adecuado								X	X	X	X		
		• Procesos de renovación	Estimas que los procesos de renovación de personal son pertinentes								X	X	X	X		
		• La administración participativa	Consideras que la administración practicada dentro de la institución es participativa								X	X	X	X		

Dr. Ageleo Justiniano Bacto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

-----  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del comportamiento organizacional en la Institución Educativa.

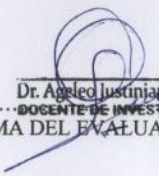
**DIRIGIDO A:** Docentes de las instituciones educativas de Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... *Justiniano Tucto Ageles* .....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** ..... *Doctor* .....

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

  
.....  
Dr. Ageles Justiniano Tucto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN  
.....  
FIRMA DEL EVALUADOR



**ANEXO N° 3:  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Comportamiento organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOS
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre comportamiento organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b> PE<sub>1</sub>. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018? PE<sub>2</sub>. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018? PE<sub>3</sub>. ¿Cuál es la relación entre estrés y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018? PE<sub>4</sub>. ¿Cuál es la relación entre desarrollo organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre comportamiento organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE<sub>1</sub>. Identificar la relación entre la comunicación y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018. OE<sub>2</sub>. Identificar la relación entre el liderazgo y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018. OE<sub>3</sub>. Identificar la relación entre el estrés y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018. OE<sub>4</sub>. Identificar la relación entre desarrollo organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.</p> <p><b>Hipótesis nula</b> Ho: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> HE<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018. HE<sub>2</sub>. Existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018. HE<sub>3</sub>. Existe relación significativa entre el estrés y la gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018. HE<sub>4</sub>. Existe relación significativa entre desarrollo organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa de Pilcocancho, Lauricocha, 2018.</p>	<p><b>V.1</b> Comportamiento organizacional</p> <p><b>V.2</b> Gestión educativa</p>	<p>D<sub>1</sub>. Comunicación</p> <p>D<sub>2</sub>. Liderazgo</p> <p>D<sub>3</sub>. Estrés</p> <p>D<sub>4</sub>. Desarrollo organizacional</p> <p>D<sub>1</sub>. Gestión institucional</p> <p>D<sub>2</sub>. Gestión Administrativa</p> <p>D<sub>3</sub>. Gestión pedagógica</p>	<p><b>Diseño:</b> No experimental Correlacional Transversal</p> <p><b>Población Censal</b> 21 Docentes</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios</p> <p><b>Métodos de Análisis de datos:</b> Cuantitativo <b>Estadística descriptiva</b> Tablas y gráficos estadísticos Medidas de tendencia central con el paquete estadístico SPSS.</p> <p><b>Estadística Inferencial</b> Prueba de alfa de cronbach coeficiente de correlación "Rho de Spearman."</p>

Lauricocha, 2018?	Lauricocha, 2018.				
-------------------	-------------------	--	--	--	--

ANEXO N° 4:

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - HUC  
URU-LAURICOCHA  
TELLOCOCANCHA



UGEL

"Lauricocha, Unido por Mejores Aprendizajes"

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

SOLICITO: Autorización.....  
para aplicar 2 cuestionarios.....  
(Instrumento de registro de datos)

DEPENDENCIA O AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. "INTEGRADO DE PUCOCANCHA".  
DATOS DEL USUARIO (NOMBRES Y APELLIDOS)

HUMBERTA LUCINDA FABIAN CRUZ  
CARGO ACTUAL CENTRO DE TRABAJO

ESTUDIANTE DE IV CICLO MAE  
N° DNI CODIGO MODULAR

44987894  
N° DE TELEFONO EMAIL

935327568 Hule 302 a yphoo.com

FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO

Por medio de la presente solicitud, le solicito autorización como representante de la I.E. para que acepte la aplicación de dos cuestionarios de Gestión Educativa y Comportamiento Organizacional en un ambiente y un espacio de 30 minutos en calidad de estudiante de Post Grado MAE, buscando que en I.E. sea parte de estudio de Investigación.  
Por tanto, Ruego a usted por un acto de justicia.

DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN:

- Cuestionario de Gestión Educativa.
- Cuestionario de Comportamiento Organizacional.
- Matriz de Validación del instrumento.

Lauricocha 13 de agosto de 2018  
LUGAR Y FECHA

FIRMA

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
U.E. 309 EDUCACIÓN LAURICOCHA  
OFICINA DE TRAMITE DOCUMENTARIO  
Registro Expediente.....  
Registro Documento: 059  
Pucocancha, 13-08-2018  
Folio: 2 Firma:

## ANEXO N° 5

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ESTUDIO

A la profesora estudiante de la unidad de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo HUBERTA LUCINDA FABIÁN CRUZ, identificada con DNI 44987894, por haber cumplido satisfactoriamente con la aplicación del instrumento de estudio para realizar la tesis COMPORTAMIENTO Organizacional Y Gestión Educativa En La Institución Educativa De Pilcocancho, Lauricocha 2018.

Se otorga la siguiente constancia para los fines que estime conveniente.

Pilcocancho, 21 de agosto del 2018



-----  
DIRECTOR  
Lic. NAZARIO GABRIELSOTO JUIPA

**ANEXO 6:**  
**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**







## ANEXO N° 7:

### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

D1	ND1	D2	ND2	D3	ND3	VY	NVY
14	2	17	2	17	2	48	2
21	3	12	2	19	3	52	2
19	3	16	2	17	2	52	2
20	3	18	2	24	3	62	3
17	2	20	3	18	2	55	2
24	3	24	3	23	3	71	3
18	2	15	2	14	2	47	2
10	1	9	1	8	1	27	1
14	2	12	2	13	2	39	2
18	2	21	3	12	2	51	2
15	2	13	2	12	2	40	2
22	3	17	2	20	3	59	3
17	2	16	2	13	2	46	2
19	3	15	2	18	2	52	2
17	2	15	2	17	2	49	2
18	2	21	3	18	2	57	3
18	2	17	2	15	2	50	2
18	2	17	2	17	2	52	2
23	3	21	3	25	3	69	3
18	2	19	3	17	2	54	2
25	3	11	1	21	3	57	3
Bajo	1	Bajo	2	Bajo	1	Bajo	1
Intermedio	12	Intermedio	13	Intermedio	14	Intermedio	14
Alto	8	Alto	6	Alto	6	Alto	6
Total	21	Total	21	Total	21	Total	21

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

D1	ND 1	D2	ND 2	D3	ND 3	D4	ND 4	VX	NV X
16	3	19	3	7	1	15	3	57	3
18	3	19	3	10	2	13	3	60	3
13	2	12	2	14	2	14	3	53	2
16	3	16	3	14	2	10	2	56	3
15	2	14	2	16	3	6	1	51	2
19	3	18	3	14	2	9	2	60	3
14	2	18	3	4	1	5	1	41	2
10	2	9	1	10	2	7	1	36	2
11	2	12	2	4	1	8	2	35	1
20	3	18	3	17	3	8	2	63	3
6	1	4	1	6	1	6	1	22	1
19	3	19	3	4	1	13	3	55	2
7	1	5	1	17	3	15	3	44	2
15	2	15	2	19	3	13	3	62	3
12	2	12	2	10	2	9	2	43	2
15	2	15	2	10	2	9	2	49	2
11	2	14	2	8	1	13	3	46	2
13	2	10	2	12	2	11	2	46	2
16	3	19	3	12	2	8	2	55	2
14	2	14	2	14	2	10	2	52	2
14	2	14	2	14	2	14	3	56	3
Inadecuad o	2	Inadecuad o	3	Inadecuad o	6	Inadecuad o	4	Inadecuad o	2
Poco adecuado	12	Poco adecuado	10	Poco adecuado	11	Poco adecuado	9	Poco adecuado	12
Adecuado	7	Adecuado	8	Adecuado	4	Adecuado	8	Adecuado	7
Total	21	Total	21	Total	21	Total	21	Total	21