



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución  
Educativa La Pradera II El Agustino, 2019

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Elizabeth Sara Dionicio Escalante (ORCID: 0000-0003 – 0260 – 330X)

**ASESOR:**

Mg. Darien Barramedo Rodriguez Galan (ORCID: 0000-0001- 6298 - 7419)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma de la modernización del estado

**Lima – Perú**

**2019**

## **Dedicatoria**

A Dios que me ha dado todo lo que soy y lo que tengo, a mis padres por su apoyo incondicional, su amor y guía.

## **Agradecimiento**

## **Agradecimiento**

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por las oportunidades y los medios que pone para que cumpla mis metas.

Agradezco a mis padres porque me incentivan a seguir cumpliendo mis metas personales.

A la Universidad Cesar Vallejo por ser el medio de prepararme y desarrollarme como persona, y al Dr. Darién Barramedo. Rodríguez Galán.

## PÁGINA DEL JURADO

## Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

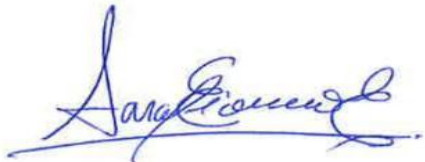
Yo Elizabeth Sara Dionicio Escalante egresado de Escuela de posgrado y Programa académico de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo sede San Juan de Lurigancho, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: “Gestión institucional y comportamiento organizacional de la institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019”,

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho 10 de agosto 2019

Apellidos y Nombres del Autor Dionicio Escalante, Elizabeth Sara	
DNI:43426655	Firma 
ORCID: 0000 – 0003 – 0260 – 330X	

## **Presentación**

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante Uds. la tesis titulada: siendo un requisito necesario para optar el grado académico de Maestra en Gestión pública

La presente tesis consta de VII capítulos, estructurado bajo el esquema de investigación sugerido por la universidad. El capítulo I, expone la introducción incluyendo los antecedentes, fundamentación teórica, justificación de la investigación, formulación de problemas, objetivos e hipótesis. En el capítulo II, presenta el Marco metodológico conteniendo la operacionalización y definición metodológica, en el capítulo III, expone la parte de Resultados, en el capítulo IV, muestra la discusión de los resultados. En el capítulo V, precisa las Conclusiones de la investigación, El capítulo VI, aborda las Recomendaciones y en el capítulo VII, abarca las Referencias Bibliográficas culminando con los anexos.

Se espera su evaluación y respectiva aprobación para proceder a la sustentación de la presente investigación.

La autora

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MÉTODO</b>	<b>39</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación	39
2.2. Operacionalización de variables	40
2.3. Población, muestra y muestreo	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5. Método de análisis de datos	46
2.6. Aspectos éticos	46
<b>III. RESULTADOS</b>	47
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	64
<b>V. CONCLUSIONES</b>	67
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	68
<b>VII. REFERENCIAS</b>	69
<b>ANEXOS</b>	74

## Lista de tablas

	Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1 Gestión institucional 41
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2 comportamiento organizacional 41
Tabla 3	Población de estudio 42
Tabla 4	Resultados de validación de la variable gestión institucional 44
Tabla 5	Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable comportamiento laboral 44
Tabla 6	Confiabilidad de la variable 1: gestión institucional 45
Tabla 7	Confiabilidad de la variable 2: comportamiento organizacional 45
Tabla 8	Baremos de la variable gestión institucional 45
Tabla 9	Baremos de la variable comportamiento organizacional 46
Tabla 10	Niveles de la variable gestión institucional 47
Tabla 11	Niveles de la dimensión formas cómo se organiza la institución 48
Tabla 12	Niveles de la dimensión formas de relacionarse 49
Tabla 13	Niveles de la dimensión normas explícitas e implícitas 50
Tabla 14	Niveles de la variable comportamiento organizacional 51
Tabla 15	Niveles del trabajo en equipo 52
Tabla 16	Niveles de la dimensión comunicación 53
Tabla 17	Niveles de la dimensión liderazgo 54
Tabla 18	Niveles de la variable gestión institucional y comportamiento organizacional 55
Tabla 19	Niveles de la variable formas cómo se organiza la institución y comportamiento organizacional 56
Tabla 20	Niveles de la variable formas de relacionarse y comportamiento organizacional 57
Tabla 21	Niveles de la variable normas explícitas e implícitas y comportamiento organizacional 58
Tabla 22	Normalidad de los datos 59
Tabla 23	Correlación entre la gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019 60



Tabla 24	Correlación entre el las formas cómo se organiza la institución y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019	61
Tabla 25	Correlación entre las formas de relacionarse y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019	62
Tabla 26	Correlación entre las normas explícitas e implícitas y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019	63

## Lista de figuras

		Página
Figura 1	Niveles de la variable gestión institucional	47
Figura 2	Niveles de la dimensión formas cómo se organiza la institución	48
Figura 3	Niveles de la dimensión formas de relacionarse	49
Figura 4	Niveles de la dimensión normas explicitas e implícitas	50
Figura 5	Niveles de la variable comportamiento organizacional	51
Figura 6	Niveles del trabajo en equipo	52
Figura 7	Niveles de la dimensión comunicación	53
Figura 8	Niveles de la dimensión liderazgo	54
Figura 9	Niveles de la variable gestión institucional y comportamiento organizacional	55
Figura 10	Niveles de la variable formas cómo se organiza la institución y comportamiento organizacional	56
Figura 11	Niveles de la variable formas de relacionarse y comportamiento organizacional	57
Figura 12	Niveles de la variable normas explicitas e implícitas y comportamiento organizacional	58

## Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019 . Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión institucional y comportamiento organizacional de los docentes.

Se ejecutó con un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental con una muestra de 40 docentes . Se aplicó dos cuestionarios uno para la variable gestión institucional con 16 ítems, para la variable de comportamiento organizacional con 20 ítems, para la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto, para determinar si el instrumento era confiable, con el estadígrafo Alfa de Cronbach usando el SPSS V.25. Para los análisis descriptivos se utilizaron las tablas de frecuencia y la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo correlacional de Spearman.

La investigación encontró que se observó que el 45% presentan un nivel bajo de gestión institucional y con 47,5% presentan un nivel regular de comportamiento organizacional y concluye que existe relación significativa entre la gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino , 2019, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,630.a mayor gestión institucional mayor comportamiento organizacional siendo una relación directa.

**Palabras clave:** gestión institucional, comportamiento organizacional, docentes.

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship Institutional management and organizational behavior of La Pradera II El Agustino Educational Institution, 2019. Its general objective was to determine the relationship between institutional management and organizational behavior of teachers.

It was executed with a quantitative approach, hypothetical deductive method, non-experimental design with a sample of 40 teachers. Two questionnaires were applied, one for the variable institutional management with 16 items, for the variable of organizational behavior with 20 items, for the reliability of the instrument a pilot test was carried out, to determine if the instrument was reliable, with the Cronbach's Alpha statistician using the SPSS V.25. For the descriptive analyzes, the frequency tables and the hypothesis test were used by the Spearman correlation statistician.

The research found that 45% have a low level of institutional management and 47.5% have a regular level of organizational behavior and conclude that there is a significant relationship between institutional management and organizational behavior of La Pradera Educational Institution II El Agostino, 2019, since the level of calculated significance is  $p < .05$  and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of 630. a greater institutional management greater organizational behavior being a direct relationship.

**Keywords:** institutional management, organizational behavior, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global la gestión institucional presenta limitaciones en los directivos, por lo que viene afectando el comportamiento organizacional de los docentes y en la actualidad la conducta de los seres humanos en una corporación es un activo significativo y también puede ser un mecanismo para controlar los recursos humanos para detectar el comportamiento de los seres humanos junto con su empleador. Por esta causa es vital que las empresas se den cuenta de que pueden no ser las mejores personas dentro de la clase, pero también el nivel de conducta en sus individuos, considerando, según García (2009) los recursos humanos – llamados “habilidades,” representan un detalle clave en el cumplimiento organizacional.

Para Unesco (2011) la gestión Institucional es significativa porque se verán reflejados en los resultados educativos; referidos a las competencias, capacidades básicas que todo estudiante debe alcanzar. El alcanzar las competencias implica que los aprendizajes contienen conocimiento, que se evidencia en las prácticas y las experiencias de la gestión institucional.

A nivel nacional, en el distrito de Ate Roldan (2017) encontró bajos niveles de gestión institucional, observando que el 9.1% de la muestra obtuvo una escala baja en la variable gestión institucional y el 36.4% una escala media por lo que la gestión institucional se presenta con limitaciones y es sabido que garantizar la gestión institucional posibilita que mejore la colaboración de las escuelas en tomar decisiones, responsabilizando a los diversos actores sociales y de la educación, y promover seguridad de los estudiantes y docentes; por lo que el objetivo claramente establece la relación de la gestión institucional y todas las estrategias que puedan desarrollar los entes educativos, en especial el de los docentes.

La gestión institucional para Sovero (2007) toma en consideración que es la institución de operaciones y deportes que se puede utilizar para llevar a cabo las funciones administrativas que ayudan al control pedagógico de las instituciones educativas y debe estar basada en estrategias que tomen en cuenta diversos aspectos que orienten y guíen a las Instituciones Educativas; sin embargo se ha observado que las Instituciones educativas presentan limitaciones por lo que se ha evidenciado que no se pueden alcanzar los objetivos

estratégicos propuestos por la comunidad educativa; lo que no posibilita a la institución el desplazamiento para el logro de las metas institucionales.

Sobre el comportamiento organizacional presenta dificultades; tal como se evidencia en Ramos (2016) encontró que el 40% entienden que la variable comportamiento organizacional es regular, el 42% dice que es terrible y 19% tiene la noción de que es ideal; así que está bien establecido que hay bajos rangos de conducta organizacional.

Chiavenato (2014) dijo que está cuidadosamente relacionado con los movimientos de las personas que pintan en agencias o se relacionan entre sí. Es un lugar para echar un vistazo a lo que ofrece la conducta de la persona de los seres humanos e incluye numerosos temas, junto con el carácter las actitudes, las creencias, el dominio, la motivación y el placer del proceso. La conducta organizacional también está relacionada con la conducta de las corporaciones, es decir, consiste en temas que incluye normas, características, formación de la tripulación y control de la guerra; por lo que una etapa baja de control institucional puede asociarse con la etapa baja de comportamiento organizacional; siendo significativa para lograr los objetivos institucionales.

El comportamiento se observa cada uno de los líderes y los seres humanos como recíproco. Por lo tanto, las consecuencias de la conducta en un boom profesional e institucional cortejando. Sólo si bien puede haber un crecimiento, el profesional logra un comportamiento, obtiene resultados superiores y contribución a crear experiencia dentro de la empresa.

Así mismo, el trabajo en equipo presenta limitaciones en su desempeño, se evidencia bajos niveles de comunicación y el liderazgo se presentan con problemas para la toma de decisiones y dirección y estas dimensiones del comportamiento son necesarios para garantizar mejores desempeños y optimizar los aprendizajes de los alumnos.

Los Antecedentes internacionales fueron Acevedo, Valenti y Aguiñaga (2017) en su artículo Titulado *La administración institucional, la participación de instructores y la madre y el padre en las escuelas públicas de México* apuntaron a observar los resultados de la participación de los capacitadores, la participación del propio papá y mamá de la familia y las gestiones institucionales en el éxito escolar. En la atención, trabajamos en base de datos

de la Evaluación Nacional de Logros Académicos en Centros Escolares (ENLACE, en el examen 2012) y un cuestionario del CONTEXTO del 2012 de estudiantes de primaria de México, con variables socio económicas y culturales. En este análisis encontró que la participación de capacitador una de las variables de la facultad con el mejor efecto. Por otro lado, ninguna de las variables de gestión institucional es masiva. Cuando se investiga si el control institucional y el interés de los padres afectan el desempeño escolar mediante la creciente participación de los maestros, se prefiere que aun cuando el interés adicional de la madre y el padre aumente la participación del capacitador, las ventajas de carácter otorgadas a los instructores tengan este impacto. Se concluyo que con la reflexión en relación a que no existió significancia en gestión institucional y de acuerdo se centra en la mejora de los aprendizajes de los escolares.

Albarracín (2017) en su tesis titulada *Concepciones y prácticas de educación ambiental desde la gestión institucional: Un estudio de caso en el nivel preescolar de colegios oficiales de la localidad Antonio Nariño, Bogotá D.C.*, el objetivo fue reconocer la correlación del control institucional y la capacitación preescolar, desde las concepciones y la educación ambiental. Prácticas de instructores y actores académicos, de las escuelas aceptadas del Secretario de Educación del Distrito 15 de la localidad (Antonio Nariño) de Bogotá, D. C. Los estudios son cuantitativos y los actores que representan a la población que se estudia más abajo están decididos a deliberar sobre su trabajo en educación ambiental. Esta observación cubrió la participación de instructores preescolar, instructores principales del desafío ambiental y administradores de los colegios respetables de la vecindad Antonio Nariño en Bogotá. Así mismo, agencias de expertos dentro de la problemática ambiental que lideran los procedimientos educativos en esta región. Se concluyó que la manipulación institucional se relaciona con el nivel de preescolar asumiendo la apropiación del problema ambiental de la capacitación del personal, siendo las voces de los actores dentro de la investigación, mientras que la falta de calificación normativa y conceptual se manifiesta, en consecuencia, la escolarización. La contextualización y el reemplazo. Son factores obligatorios en una capacitación ambiental que se vincula con el grado preescolar. El concepto de este popular imaginativo y presciente incluye las intenciones, necesidades y compromisos que deben ser estimulados por un modelo de gestión institucional para el empoderamiento, la educación y el ejercicio de la educación ambiental en el preescolar.

Barros, Córdoba y Mendoza (2017) en su tesis titulada *Planes estratégicos de manipulación de la institucional para la incorporar y aprobar de las TIC de la agencia académica legítima*, cuyo objetivo es diseñar, expandir y evaluar una forma de método. Planes de gestión institucional para la incorporación y apropiación de las TIC en una muy buena organización de capacitación. Los estudios tuvieron un enfoque cualitativo. Cambió a la conclusión de que la mayoría de los aditivos y estrategias de manipulación institucional (gerencial, académico, administrativa y financiero y comunitario) están en un grado de madurez que no comenzó, al igual que el análisis documental realizado al PEI sugiere que estos los aditivos no hacen factores, preparan protocolos operativos o de movimiento, y pueden que no haya pruebas de los pensamientos de incorporación y apropiación de las TIC que se han descubierto. Sin embargo, algunos componentes de los procedimientos de manipulación instructiva están en un diploma de madurez de vida, lo que sugiere que hay una mejora incipiente y parcial y que las acciones se realizan de manera inconexa. El procedimiento de planeación estratégica para la incorporación y apropiación de las TICs que se convirtió en una conjetura para el mejoramiento de la gestión institucional, una forma absolutamente primordial basadas en referencia internacionales, nacionales, locales y comunitarias que emanan de las normas y administraciones de instrucción. Eso permitió delinear y examinar una dirección metodológica, con la cual se rastrearon las acciones de compilación, evaluación, validación y sistematización de los hechos sobre los deseos y objetivos de la comunidad educativa relacionados con la mezcla y apropiación de las TIC, convirtiéndose en una versión. Una mirada a través de la cual se ha generado el disfrute proactivo que terminó en un movimiento transformador dentro del ejercicio de las dinámicas institucionales.

Martínez (2016) en su tesis titulada *Diagnóstico del comportamiento organizacional entre los empleados* tuvo como objetivo determinar el nivel de comportamiento organizacional. El estudio fue básico descriptivo, con 25 sujetos. Se concluyó: que los comportamientos organizacionales o conductas en l organización. Terminó quedando entre aceptable, destacando que así lo consideró el análisis comparativo de la media de las dos variables obteniendo mejores cualidades en la naturaleza de la administración la adecuación de la supervisión y la colaboración entre colegas. Por otro parte, las puntuaciones más mínimas (a pesar de que fueron aceptables y positivas) se encontraron en los factores entorno de restablecimiento y cambio, comunicación descendente y correspondencia ascendente. El comportamiento organizacional es un ámbito multicausal compuesta por



numerosas facetas que se deben tener presentes al momento de tomar decisiones (de parte de la gerencia) que impulsen los diversos procesos organizacionales, de tal manera que a largo plazo pueda beneficiarse la sostenibilidad de la institución.

Fuentes (2015) en su tesis titulada *Burnout y comportamiento organizacional*, cuyo objetivo determinar la manera en que el agotamiento afecta la conducta organizativa de la rama ejecutiva del Municipio de Totonicapán. La mirada fue descriptiva correlacional, con 30 sujetos. Se concluye: El Burnout no tiene un efecto en el comportamiento organizacional del personal de la rama administrativa del Municipio de Totonicapán. No hay causas que causen agotamiento dentro de los empleados del departamento ejecutivo del Municipio. El nivel de agotamiento emocional que presentan los colaboradores es bajo porque la mayoría de ellos lo muestran en los estudios. El bienestar y el placer del colaborador no se ve afectado por el Burnout ya que experimentan una actitud adecuada, salud física y mental.

Los Antecedentes nacionales al respecto Llamo (2019) en su tesis titulada *El control institucional y la notable capacitación de*, tuvieron como objetivo determinar la conexión entre la Gestión institucional y el excesivo nivel educativo. Los estudios se han convertido en correlaciones descriptivas con una muestra de de 72 temas. Se concluyó: El diploma de regalo de cortesía leve entre la Gestión Institucional y la Calidad Educativa. Como se evidencia a través de la de hipótesis general (precio de la siguiente sigla Asintomática (Bilateral) = 0,020 eso es mucho menos que 00.5. El nivel de relación entre las Organizaciones y la calidad educativa de los establecimientos.

Alfaro y Mendoza (2018) en su tesis *Relación entre la control institucional y el agrado del proveedor académico dentro la institución académica N° 80014 Juan Pablo II de la metrópoli de Trujillo*, tenían como objetivo corroborar hasta que punto el control institucional está asociado con la alta calidad del proveedor provisto, para los cuales tomaron como referencia los compromisos de la Administración para el año 2017. Llevar a cabo una investigación descriptiva y correlacional con una muestra de sesenta y siete padres, pensando en los más reconocidos con la Institución Educativa. El enfoque de la encuesta se convirtió en un cuestionario basado en 16 dispositivos. Como resultado cuarenta y tres .3% de los padres encuestados están decepcionados con la Gestión Institucional, y sólo cincuenta y seis .7% están contentos. El 35.8% están desilusionados con la Calidad del proveedor provisto por medio de la Institución Educativa, y el sesenta y cuatro .2% están satisfechos.

Sin embargo, se debe hablar de que después de relacionar la escala de la gestión institucional: evaluación del control institucional y de la educación del personal con la multa del operador, encontramos que ahora que no están relacionados de manera lineal ya que el nivel de importancia es MAYOR que 0,05 ( $0,678 > 0,05$ ) lo que sugiere que la conexión no existe en estas dimensiones. Si bien el tamaño: el clima institucional y el desempeño general del maestro si pueden estar relacionados linealmente debido al hecho de que la importancia es mucho MENOR que 0,05 con la Calidad de servicio Educativo. Este resultado final se traduce en reflexión y selección, lo que hace que la búsqueda refuerce estas dimensiones para mejorar el conocimiento y la dedicación de la administración que hoy en día tiene que cumplir toda institución educativa.

Yrribarren (2017) en su investigación de título *Comportamiento organizativo y emisor de tutorías de primera clase en establecimientos educativos de nivel primaria-Network 9-UGEL 01, 2016*, con el objetivo de descubrir la conexión entre la conducta de la empresa y la clase principal del operador educativo. Los estudios empleados se modificaron en un método cuantitativo, de diseño correlacional, de tipo no experimental y número uno. La población estuvo conformada por 168 maestros y una muestra probabilística de 117 maestros. Como estrategias de acumulación de datos, la encuesta y sus dispositivos se utilizaron como un cuestionario para evaluar el comportamiento organizacional y el atractivo de la empresa de educación, que se ha demostrado mediante el uso de los estándares profesionales para mayor confiabilidad, una verificación piloto se convirtió en realizada, cuyos efectos se enviaron a Cronbach Alpha; rho de Spearman. se ha utilizado para verificar las hipótesis. Después de procesar la información y probar hipótesis, se logró el objetivo subsiguiente: Sí hay una gran correlación entre la conducta de la organización y la orientación de satisfacción del remitente en los entornos de instrucción en el nivel uno: Network 9-UGEL 01, 2016; habiéndolo recibido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 0,789$ , y un grado de importancia igual a 0,000.

Carpio (2015) en su investigación reconoció la *Evaluación formativa y comportamiento organizacional dentro de los funcionarios del Máster en*, con el objetivo de narrar la evaluación formativa y la conducta organizacional. La cuestión del crecimiento cuantitativo es el diseño no experimental, ex facto, movimiento seccional y diploma de correlación descriptiva; la población se convirtió en 176 funcionarios del Máster de Ciencias Militares; el patrón probabilístico se determinó con una muestra aleatoria suave que cambió

a 121 estudiantes universitarios ; la recopilación de información utiliza en el enfoque de la encuesta; factores utilizado: escala en evaluación formativa y escala en comportamiento organizacional. Se concluye que la evaluación de los profesores tiene una procesión inmediata con el comportamiento organizacional de los académicos del Master en Ciencias Militares de la ESGE-EPG en el año 2014.

Segovia (2014) en su tesis titulada *El objetivo de la forma de vida organizacional y su cortejo con manipulación institucional dentro los establecimientos públicos de instrucción*, se han convertido para decidir el diploma de cortejo que existe entre la agencia subcultural l y gestión institucional en establecimientos académicos públicos. Establece que el modo de vida está relacionado con el control institucional dentro de las instituciones educativas. La tesis se enmarca como una investigación de tipo descriptivo -correlacional con diseño para echar un vistazo o de la zona, la población se fabricó a partir de 176 maestros y la muestra se constituye a través de 81 instructores de tres instituciones de instrucción dentro de la ubicación de Canto Rey. La forma de muestreo utilizada, se convierte en la probabilística estratificada. Como herramienta se intercambié un cuestionario diseñado que se sometió a exámenes de validez y confiabilidad y se logró en todo el patrón, lo que permitió acumular hechos para determinar las variables y hacer las correlaciones correspondientes. Para la evaluación de los resultados los datos en grados descriptivos e inferenciales. Se concluye que puede haber una correlación masiva entre la forma de vida organizacional y el control institucional de los establecimientos de tutoría sujetas de estudio.

Las bases teóricas de gestión institucional Segovia (2014) afirmó que la gestión institucional es: El conjunto de técnicas, operaciones y deportes de orientación de las capacidades ejecutivas que funcionan como un manual de manipulación pedagógica para evolucionar hacia los planes estratégicos. Del mismo modo, la ubicación institucional cercana al gobierno y el vecindario técnico pedagógico forman las ayudas para el dispositivo de gestión de los establecimientos de enseñanza. Su persona institucional se debe a la reputación social de la cual los grupos de preparación se oponen a proyectarse a los fenómenos sociales y técnicas que irradian en la sociedad.

Según el Representante de la UNESCO en Perú (2011): Manifestó que el control institucional ayudará a identificar los enfoques en los cuales los contribuyentes de la red académica están organizados para el correcto funcionamiento de la organización. Este tamaño presenta un marco para la sistematización y análisis de los movimientos anotados los componentes de la forma formal (las fotos del empleador, la distribución de tareas y el departamento de esfuerzos, el uso del tiempo y las áreas) las personas que componen la forma casual (hiperrelación, estrategias táctiles y patrones). En las prácticas diarias, ritos y ceremonias que el grupo descubre).

Por tanto, es crucial impulsar y pagar el crecimiento de habilidades y capacidades de mujeres o hombres y organizaciones, para que la institución educativa se desarrolle de manera autónoma, correcta y flexible, lo que permite realizar adaptaciones y ajustes a las necesidades del contexto social. Para esto, es vital contar con reglas tener institucionales limpias que se deriven de los requisitos y la visión que la guía del grupo y traducir en enfoques para comportarse dentro del comportamiento de control.

Sovero (2007), afirmó que el control institucional “se refiere al grupo de operaciones y deportes que conducen a las capacidades administrativas que guían la gestión pedagógica”. También mencionó entre los deportes de manipulación esenciales: planificación, empresa, conversación, control y participación. Además argumenta que el control debe basarse principalmente en las siguientes estrategias: a) liderazgo, tomando la consideración debido a la capacidad de movilizar a las personas que forman parte de las agencias, para que uno pueda lograr los objetivos institucionales; b) reingeniería: entendida como modernización, reorientación o reelaboración de operaciones o procedimientos de instrucción para que uno pueda mejorar el placer de la escolarización, adicionalmente considerado también como innovación; y, c) camino creativo, un problema que significa que el marco del director y las autoridades debe ser innovador dentro de la mejora del control tutorial.

Es significativa resaltar los Enfoques a la gestión institucional Alvarado (1998) destacó tres enfoques para el control institucional que son: burocrático, sistémico y gerencial.

Enfoque burocrático y la burocracia es una técnica implementada especialmente a través de instituciones de todo el país. Es la idea de la máquina de fabricación racional y

capitalista, considerada como una forma de electricidad capaz de influir en seres humanos precisos a través de la autoridad (que legitima su entrenamiento) dentro de la sociedad criminal, racional y capitalista con la predominio de pautas impersonales dentro de la conciliación de camino a los extremos. Para lo cual el cuerpo administrativo de los trabajadores está obligado a ejecutar las órdenes y servir, además de un factor de unión entre superiores y subordinados.

La burocracia es una forma de empresa humana basada específicamente en la racionalidad, esto es, en la adecuación de la técnica a los fines, para asegurar el desempeño viable y agradable que ocurre regularmente dentro del cumplimiento de los objetivos de la empresa comercial declarada. Esta técnica es una forma de empresa social basada principalmente en la racionalidad actual para asegurar el mismo desempeño generalizado de siempre en el montaje de los objetivos de una agencia. Este enfoque se basa completamente principalmente en algunos fundamentos teóricos que consisten en: a) el trabajo de oficina se refuerza con políticas; b) segmentación metódica que corrige los deberes anteriores; c) los honorarios se ensamblan de acuerdo con el precepto de jerarquía; d) Muestra en la especialización de sus ejecutivos más significativas; y, e) las políticas, las normas técnicas y las técnicas modernas están ensambladas, y es muy posible prever el funcionamiento de la corporación económica.

La validez moderna del dispositivo burocrático, en organizaciones y fábricas, se determina a través de las ventajas que ofrece. Entre los observados: desempeño en la selección, precisión dentro de la definición de gastos, univocidad de interpretación garantizada mediante el uso de pautas y pautas escritas, bajos gastos debido a la uniformidad de la escolarización que conduce a la estandarización de las técnicas, la rotación de los trabajadores y la permanencia de puestos y capacidades, la fricción redujo el precio de parte del personal, además de la racionalidad (Alvarado, 1998).

En los establecimientos educativos el papeleo se puede evidenciar a partir de la presentación del organigrama. Esto nos da hechos aplicables de la manera en que la institución está preparada y, en consecuencia, del enfoque fundamental. Por lo tanto, tenemos organigramas naturales o piramidales con un enfoque jerárquico, que se pueden

preparar en departamentos a través de características, productos, ofertas, por área geográfica, por medio de técnicas o por clientes.

Cuando las dimensiones críticas del diseño organizacional se acentúan mucho, se produce el modelo mecánico de la corporación. Es el modelo convencional, en el que puede haber una muy buena formalización, centralización, jerarquía de autoridad, especialización y estandarización de procedimientos. El departamento del departamento explica que hay disputas reales dentro de la corporación. El modelo convencional ofrece una forma piramidal, particularmente basada principalmente en departamentos y posiciones, que es básicamente rígida y rígida. Da todas las características de la versión burocrática descrita anteriormente.

Este modelo es la generación de negocios convencional y predominó casi en algunas etapas del siglo XX. Cuando se utiliza una forma de empresa comercial, que incorpora formas para el desafío académico, encontramos entre sus aspectos negativos más críticos: el apego exagerado a las regulaciones que hacen del grupo de instrucción una organización rígida, incluso convirtiéndose en el objetivo de la institución. Además, lleva a que los oficiales de entrenamiento tengan roles inflexibles, las técnicas se vuelven lentas debido a una función excesiva; Las tareas se convertirán en rutinarias y mecanizadas, las actitudes de resistencia a la alternancia se posicionarán porque el papeleo presenta consuelo y protección que se amenaza con la asistencia de un suplente. (Chiavenato, 2004).

Enfoque sistémico. Los factores teóricos de las estructuras nos permiten equiparar la escolarización y su control como un conjunto de elementos que, al interactuar, se incluyen en torno a capacidades y objetivos específicos. Según Alvarado (1998), "todo movimiento instructivo puede concebirse como un sistema mediante el cual se preparan e incorporan los diversos elementos (profesores, materiales, estudiantes universitarios, currículum, etc.) para llevarlos a tener una interacción armoniosa y en general. La coordinación como vía para alcanzar los objetivos educativos "(p. 43).

Esta técnica nos permite, a través de la ilustración de una versión, visualizar los elementos que componen una colección o unidad educativa. Lo que nos permite identificar mejor las condiciones de problemas, además de sus respuestas viables. Las grandes

estructuras se pueden conformar en subsistemas o reintegrarse en supraestructuras, que pueden ser: a base de hierbas (sin la intervención del individuo); elaborado (con la intervención del niño); abierto; cerrado; Determinista probabilística centralizada y descentralizada.

El artilugio de la educación es una instancia de los sistemas sociales, en el que tiene la intervención del hombre, y su creación busca lograr fines enganchados con la ayuda de un grupo de seres humanos organizados a través del éxito de objetivos comunes.

Una máquina se caracteriza por usar: la sinergia que consiste en la mayoría de los elementos que la incorporan; Su propósito se identifica como causa y sueños; Su definición, por el motivo de que los factores que lo contienen pueden ser excepcionales; su delimitación, que tiene necesidades que permiten configurar inequívocamente los elementos que lo integran y las personas que ya no lo hacen; su complejidad se basa totalmente en la amplia forma de elementos que lo componen y el estilo de las relaciones que se pueden montar; A través de relaciones espaciales, temporales, de coordinación y subordinación que están condicionadas. Entre sí; Al utilizar el diploma de integración de las relaciones que se montan entre sus factores, a este tipo de diploma, un cambio en un solo detalle del sistema nos lleva al cambio de toda la máquina para tu país Equilibrar; adaptabilidad; La entropía o país de desgaste y desorganización que termina en muerte o desintegración y su perversidad, se debe a la renovación de las relaciones equilibradas del dispositivo con su entorno. (Alvarado, 1998).

En el sistema educativo hay entradas (alumnos, personal), dispositivos de procesamiento (el conjunto de movimientos utilizados para la técnica de las entradas) y dispositivos de salida (alumnados egresados), además tiene una estructura física. Durante la técnica de la enseñanza escolar, hay factores de manipulación y reajuste que pueden ser alimentados utilizando la retroalimentación que el dispositivo obtiene de sus salidas y del contexto perturbador al que se dirigen los estudiantes universitarios graduados.

Según Alvarado (1998), es crucial tener en cuenta que "cada máquina se desarrolla en un entorno constituido a través de elementos y fenómenos ajenos a él, con los que se encuentra en una interacción permanente, editándolos o cambiándolos a través de ellos" (p57). El entorno es todo lo que está fuera del programa, que puede ser inmediato (con el

cual está íntimamente relacionado) y mediar, cuyo efecto en el programa es indirecto. Desde el entorno destacan las entradas de la máquina que regresan a ella en forma de mercancía.

La evaluación de las estructuras académicas o establecimientos educativos, en la medida moderada del método sistémico nos permite visualizar las relaciones de vanguardia entre los empleados que caminan en el grupo y comprender las situaciones de problemas, además de estrategias de reacción factibles. Además, nos permite visualizar las relaciones que la empresa comercial de la práctica mantiene con el contexto global. El cuestionamiento total basado principalmente en el sistema supone particularmente que una vez que existe un problema, se asocia cuidadosamente con una situación de contexto y requiere una reacción. Esta respuesta que podría aclarar la molestia también puede tener, probablemente, resultados únicos deseados o no deseados en diferentes rangos o sistemas institucionales. Si esa es la noción de factores, entonces es muy esencial prever los efectos. La respuesta puede evaluarse en el marco de los efectos preferidos o no deseados y ahora no será permanente, ya que cambiará dependiendo de la situación o contexto alternativo. Gotilla y Cadima (1998).

En el método de un pensamiento lineal, tomamos en cuenta que una molestia tiene una causa única por la cual la solución que surge del problema generalmente es única sin pensar que la molestia debe tener múltiples razones, ser multifactorial y, en consecuencia, requerir más Método de solución porque se produce con la noción basada totalmente en la técnica sistémica.

Enfoque gerencial. Según Alvarado (1998) Está relacionado con los planes educativos, la organización de actividades, el uso correcto de las fuentes para lograr objetivos. Sus rasgos son: a) La racionalidad sigue una serie lógica y se hace a partir del razonamiento del planificador; b) previsión, elaboración de planes deportivos basados totalmente en estadísticas; c) universalidad, integra todas las áreas de la organización; d) Flexible, adaptabilidad a las variaciones; y, d) técnica de continuidad, previsión, ejecución y evaluación eternas periódica.

Palladino (1998) dijo que el control "dentro del área de gestión se refiere a la provisión, el empleador y el uso de los elementos significativas para el correcto funcionamiento de las instituciones u organizaciones "(p.36). Esta tendencia muestra que



más allá de la definición de capacidades, objetivos y metas, es necesario reflexionar sobre las estrategias, los recursos que pueden ser cruciales, así como la distribución de obligaciones para lograr el desempeño general en el logro de los fines.

El enfoque de gestión enfatiza la evaluación de los factores que surgen debido a las relaciones humanas y su efecto en las estrategias administrativas de las instituciones de tutoría. Elton May en 1949, teorizó ampliamente en la disciplina de la psicología industrial, sobre las motivaciones y deseos del equipo de trabajadores relacionados con problemas de pintura con el propósito de mejorar la vida operativa de los líderes y empleados de la industria a través de la colaboración entre los directores y sus subordinados. Esta teoría se lleva a cabo a la asignatura de instrucción, que se complementa a través de las aportaciones de otros alumnos de la dirección.

Palladino (1998) observó que Henry Fayol trató de descubrir los estándares de gestión mientras determinaba que los factores de la corporación eran: 1) planificar; 2) organizar; tres) orden; cuatro) coordinar; 5) control. Por lo tanto, basado principalmente en la inspiración de Fayol, este enfoque considera los 4 grados básicos del proceso administrativo: planificación, empresa, curso y manipulación, que se llevan a cabo según el procedimiento de control académico. Uno de los elementos cruciales que dirige la forma de gestión en los establecimientos de instrucción es hacer planes.

Según Arava (1998) citado en Fernández (2015), la gestión institucional se basa en los siguientes principios:

Gestión centrada en los alumnos. La formación del académico es el motivo de ser, el objetivo principal y último de una corporación universitaria. Por lo tanto, todos los movimientos de uso o gestión deben canalizarse para alcanzar este objetivo institucional. La empresa comercial, las políticas, las técnicas, la manipulación de dispositivos y los movimientos diarios no deben contradecir las funciones y los objetivos relacionados con su IEP.

Jerarquía y autoridad en la realidad descritas. Permite garantizar el amor fraternal del movimiento de la organización, en el que se ejercitan las características de gestión; Como tal, dirige, promueve, ordena sin disminuir las competencias de cada instancia.

Borrar la fuerza de voluntad de quién y cómo se hacen las selecciones. De esta manera, se determina la responsabilidad que corresponde a todos y cada uno, a la sucesión, a la cuota y al grupo a elegir y sus resultados.

Claridad dentro de la definición de canales de participación. Para que la participación de los contribuyentes dentro de la red educativa sea constante con los objetivos institucionales, es necesario montar estructuras bien descritas.

Ubicación del personal según su competencia y / o especialización. Se refiere al deseo de no olvidar las competencias y habilidades del personal, para recordar su lugar dentro de la función en la que tienen un rendimiento general de primer nivel y un rendimiento general típico.

Coordinación fluida y muy bien descrita. Establece tiempos de coordinación rápida y oportuna, mejora la sincronización de movimientos, evita esfuerzos vanos y permite un mayor movimiento articular.

La transparencia y el intercambio verbal eterno. Todas las acciones que se completarían en el grupo educativo deberían diagnosticarse mediante el uso de la comunidad. Esto contribuirá a un excelente clima de relaciones, evitando sospechas, malentendidos y acusaciones falsas.

Control y evaluación efectivos y oportunos para la mejora continua. La evaluación debe ofrecer datos que lideren las selecciones de manera oportuna y garanticen el curso tomado al usar las obligaciones de acuerdo con los objetivos institucionales.

Objetivos de la gestión institucional Establece tiempos de coordinación rápida y oportuna, mejora la sincronización de movimientos, evita esfuerzos vanos y permite un mayor movimiento articular a las selecciones de carácter pedagógico.

Lograr una gestión poderosa, inexperta e innovadora de los establecimientos de instrucción, principalmente a la excelencia académica.

Desarrollar liderazgos democráticos.

Colaborar en la articulación intersectorial, lo que garantiza que las estrategias de control se aborden en el marco de un seguro de mejora necesario de la institución.

Promover la participación animada de la red.

Articular instituciones de instrucción para aumentar las relaciones de cooperación y solidaridad.

Fortalecer el ejercicio ético de las características administrativas para vender la transparencia y obtener acceso sin restricciones a los registros.

Participe dentro del poderoso funcionamiento de los mecanismos para salvarlo y castigue los actos de corrupción en control.

Fomentar la autoevaluación y la evaluación permanentes para asegurar el cumplimiento de los deseos y objetivos conectados con la ayuda de la Institución educativa.

Participar en el efectivo funcionamiento de los mecanismos para prevenir y sancionar los actos de corrupción en la gestión.

Incentivar la autoevaluación y evaluación permanentes que garanticen el logro de las metas y objetivos establecidos por la Institución Educativa.

Tipos de gestión institucional Según el Representante de la Unesco en el Perú (2011) los tipos de gestión institucional son:

Gestión intra-institucional. contribuye a descubrir las técnicas en que los humanos de la comunidad académica están preparados para el correcto funcionamiento interno de la organización. Ofrece un marco para la sistematización y evaluación de los movimientos enunciados en los aditivos para que durante cada institución educativa. Estos factores abarcan a las personas que pertenecen a la forma formal (la organización, la distribución de responsabilidades y el departamento de tareas duras, utilizando el tiempo y las áreas), así como a las personas que componen la forma informal (enfoques). De pasatiempos y patrones en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que resultan ser privados para la

organización). Es fundamental promover y valorar el desarrollo del hombre o la mujer y las capacidades y capacidades institucionales, para que la institución educativa se desarrolle y desarrolle de manera autónoma, precisa y flexible, lo que le permite realizar permutaciones y cambios a las necesidades y ajustes de la sociedad contexto. Para esto, es mucho más significativa estar limpio aproximadamente de los indicadores institucionales que se derivan de las ideas e imaginativas y proféticas que manuales de la empresa comercial y en la forma de traducirse en estrategias de hacer dentro de la conducta de gestión. Por ejemplo, los niveles de participación en la toma de decisiones, ya sea que existan o no consejos consultivos, que los realizan y qué deberes esperan, etc. La manipulación intrainstitucional ayudará a conocer los enfoques en los que los humanos en la red educativa están organizados para el correcto funcionamiento de la organización.

**Gestión pedagógica** Se remite a la forma esencial de la empresa de la institución académica y los participantes que la contienen: entrenamiento y estudio. El pensamiento consiste en el enfoque de la máquina de aprender a conocer, la diversificación curricular, la programación sistematizada en la empresa curricular (PCI), estrategias metodológicas y didácticas, evaluación de la evaluación, uso de sustancias y fuentes de entrenamiento. También incluye el trabajo artístico de los instructores, las prácticas pedagógicas, el uso del dominio de planes y paquetes, el uso de estrategias pedagógicas y técnicas de escolarización, estilos de entrenamiento, círculo de familias participantes con estudiantes universitarios de la universidad, práctica y actualización de maestros para mejorar sus habilidades, entre otras. . El manejo de la instrucción es visto como un duro y rápido de técnicas teóricas sensibles incluidas horizontal y verticalmente dentro del dispositivo escolar, para cumplir con los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como una información de síntesis capaz de vincular la comprensión y el movimiento, la ética y el desempeño, la política y la gestión en técnicas que estarán predispuestas a mejorar las prácticas educativas no forestales. El control educativo puede entenderse satisfactoriamente como una nueva forma de información y el cumplimiento de la organización universitaria, en la medida en que el cálculo estratégico situacional se diagnostica como uno en cada una de sus bases; y, de manera similar, mayor práctica a la cantidad que precede, preside y acompaña este movimiento educativo de esta manera que, dentro del trabajo diario de aprendizaje, se convierte en una técnica realista que genera selecciones y comunicaciones únicas.

Gestión administrativa, se incluye movimientos y estrategias para la gestión de la propiedad humana, sustancias, finanzas, estrategias, tiempo, la protección y la higiene, y la realidad manejan estrategias asociadas con todos los individuos dentro de la organización educativa; Además, el cumplimiento de las políticas y la supervisión de los rasgos, con el único motivo de vender técnicas de enseñanza-conocimiento. En general, busca conciliar los deportes de los becarios y las mujeres con los institucionales, como una forma de permitir la elección que termina en acciones concretas para cosechar objetivos institucionales. Algunas acciones concretas pueden ser la administración del personal, desde el factor de vista del trabajo de arte duro, la percepción de las capacidades y la evaluación en su desempeño preferido; el mantenimiento y conservación de bienes muebles e inmuebles; Empresa de información y documentales aditivos de la institución. Elaboración de presupuestos y todo el control contable-financiero. Para un mejor conocimiento del control administrativo del período de tiempo, es muy vital delinear la gestión y la gestión de una manera seleccionada. La gestión del período de tiempo, entre la mente única en su tipo definida anteriormente, se describe debido al enfoque de las acciones, transacciones y selecciones que la empresa consiste en obtener los objetivos propuestos. En el dispositivo educativo, la gestión del gobierno se basa totalmente en las teorías y prácticas del trimestre de especialización del control en control conocido y del colegio, en particular.

Esta manipulación se basa principalmente en la filosofía de la empresa comercial, que se refleja en el proyecto, es ingeniosa y profética y está dirigida a esa guía y, a partir de ella, determina la forma y el potencial de la organización como tal. La continuidad, coherencia y sistematización que proporciona el control administrativo se dan utilizando las técnicas de preparación de planes, empresa comercial, dirección y evaluación. La gestión está relacionada con esas técnicas, de las cuales extrae los factores que la hacen operativa y proporciona el individuo dinámico que es suyo. En este sentido, está a cierta distancia de mantener que la administración incluye el movimiento y el efecto de la administración, en la forma en que se completan las diligencias que causan el éxito correcto de las expectativas y funciones de los establecimientos.

Etimológicamente, la administración es el conjunto de movimientos integrados para el cumplimiento de objetivos de largos, breves y medios períodos de tiempo. La administración es el movimiento principal de la administración, es un hiperrelación intermedio entre los planes de elaboración y los objetivos que se podrían lograr. Se prepara mediante la activación y venta del cumplimiento de un mandato u organización. En el tema de la moda, la gerencia incluye, entre otros, empleados administrativos, gerenciales,

monetarios, planes, programación, orientación y evaluación.. La manipulación administrativa es pensada como una herramienta abierta, flexible, dinámica y continua, que incorpora procesos, aditivos, subcomponentes e ideas de control que manuales, equilibran y hacen viable la mejora del plan de estudios a través del desempeño de movimientos dentro de estándares positivos, valores y procedimientos que hacen viables las tácticas exclusivas para que se cumplan de la manera montada por la prisión, el marco filosófico y teórico a través del cual se rigen las instituciones.

Según la Ley general de educación N° 28044:

El artículo 79 Establece que el Ministerio de Educación es el órgano del Gobierno Nacional cuyo propósito es delinear, Dirigir y articular la cobertura de educación, estilo de vida, esfuerzo y actividades deportivas, de acuerdo con la cobertura general del Estado.

El artículo 66 define a la institución educativa, como una mirada a la comunidad, es la instancia principal y principal de gestión de la herramienta académica descentralizada. En ella, el servicio está amueblado. Puede ser público o privado. La causa de la organización educativa es el logro del examen y la educación por excelencia de sus estudiantes universitarios. El Proyecto Educativo Institucional cursa su control y tiene un enfoque inclusivo.

El artículo 68, en su literal a) establece que las Instituciones Educativas tienen la característica de evitar, aprobar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, además de su plan anual y sus políticas internas de acuerdo con su línea axiológica y las normas académicas pertinentes cobertura

El artículo 127 del Reglamento de la Ley No. 28044, ha permitido mediante Decreto Supremo No. 011-2012-ED, establece que la institución educativa tiene autonomía dentro de la elaboración de planes, ejecución, supervisión, seguimiento y evaluación del proveedor de educación, además de la mejora en sus dispositivos de manipulación.

El artículo 137 del Reglamento de la Ley No. 28044 establece que los artilugios que orientan la manipulación de la institución formadora son el Proyecto Educativo

Institucional, el Proyecto Curricular de la Institución Educativa, el Reglamento Interno y el Plan Anual de Trabajo.

Según la Resolución Viceministerial N° 011-2019-MINEDU, para el ejercicio del rol directivo se cuenta con instrumentos de gestión que organizan y conducen los esfuerzos de la comunidad educativa hacia el logro de resultados a través de la gestión de las condiciones del funcionamiento de la I.E. Estos instrumentos son:

Según Resolución Viceministerial No. 011-2019-MINEDU, para el ejercicio del rol directivo existen dispositivos de gestión que preparan y lideran los esfuerzos de la comunidad educativa hacia el logro de resultados a través del control de las situaciones operativas del IE Estos sistemas son:

Proyecto Educativo institucional, es el dispositivo de control de plazo medio (tres a 5 años) que guía el control de la facultad del I.E. Dirigido a lograr el dominio del alumno y asegurar su acceso y permanencia en la Educación Básica, ya que estos son los resultados preocupantes de la gestión institucional. Así, además, publica y sirve como idea para la elaboración articulada de los dispositivos de gestión opuestos. Su valoración y valoración ininterrumpidas se avanza a través de la valoración de los artilugios de control opuestos, a partir de los cuales se pueden realizar cambios al PEI. Contiene como mínimo:

La identidad, que incluye la misión, imaginativa y profética, estándares y / o valores de la IE, encaminados al logro del académico adquiriendo conocimiento y asegurando su derecho de ingreso y permanencia en la Educación Básica, según se trate la preocupación resulta del control de la facultad.

El diagnóstico del control docente del I.E., que es de carácter integral e incluye el análisis de los efectos de la gestión en frases de dominio de logros, obtención y permanencia de los estudiantes. Asimismo, se analizan las condiciones laborales de la IE, así como los rasgos de su contexto incluyendo las dimensiones socioculturales, lingüísticas, geográficas y las diferentes dimensiones que la IE considera relevantes para su gestión con el fin de identificar los peligros, las necesidades y oportunidades que limitan, permiten o se configuran como emprendimiento para lograr resultados de control.

Los objetivos de mediano plazo, que podrían formularse en sintonía con la identificación de la IE, el diagnóstico, la inspiración pedagógica y de control. Con base en estos objetivos, el IE formula metas anuales que son exactas con la implementación de los dispositivos de control opuestos.

El concepto pedagógico, que contempla la forma en que se realiza la enseñanza y el conocimiento de las técnicas dentro de la IE, incluye los consejos que el manual del PCI y está alineado con el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB) y diferentes documentos de gestión local o barrial aplicable.

El pensamiento de control, que otorga los rasgos de gestión universitaria enfocados en lograr los efectos previstos en cuanto al cumplimiento de la obtención de conocimientos, obtención de acceso y permanencia de los estudiantes universitarios en la Licenciatura, a partir del ejercicio del control pedagógico que gestiona las condiciones de funcionamiento de la IE, refiriéndose al perfeccionamiento pedagógico, la convivencia escolar y el elemento administrativo.

### **Proyecto Curricular de la Institución Educativa.**

Es el dispositivo de administración que publica las estrategias pedagógicas del IE para el desarrollo del estudio establecido en el CNEB, además de los indicadores de la moda del portador de instrucción, según corresponda. Se desarrolla en el marco de la noción pedagógica de la IE y los documentos curriculares, pensando en las características, las necesidades de dominio y las aficiones de los académicos en sus numerosos contextos. El CNEB es la base para la mejora de PCI, que se completa a través de un método de diversificación curricular, dirigida a través de la administración, en coordinación con la fuerza laboral de aprendizaje, a través de la Comisión de Calidad, Innovación y Aprendizaje, y la participación de la comunidad educativa. Pensando en los indicios de diversificación curricular montados en los planos o documentos normativos del DRE y UGEL, en caso de obtenerlos. Este marco puede integrar talleres, proyectos u otros tipos de organización curricular descritos con la ayuda de la IE. Su evaluación y actualización es anual, dependiendo de la evaluación de las consecuencias de los logros de los estudiantes para conocer los logros y de las demandas pedagógicas que se presenten durante el periodo lectivo. Contiene, al menos:



El plan de estudios, de acuerdo con la modalidad, el nivel, ciclo y modelo de servicio educativo y/o otras características que se consideren relevantes, según corresponda.

Orientaciones pedagógicas en torno a la planificación curricular, mediación para el aprendizaje, evaluación formativa de las y los estudiantes, entre otras, pertinentes a la modalidad, el nivel, ciclo y modelo de servicio educativo, atendiendo la diversidad para el logro del conocimiento.

Reglamento Interno, es el dispositivo de control que regula la organización y funcionamiento integral de la IE, para vender una convivencia universitaria democrática y un buen clima de dominio, en el marco de las normas sectoriales vigentes apoyándose en la forma de gestión de la IE, y prestando especial interés a las características y responsabilidades asignadas a los individuos especiales de la red de instrucción, específicamente a los empleados directivos, de entrenamiento y administrativos. Para ello, establece sugerencias o procedimientos de movimiento, comunicación y convivencia únicamente relevantes en EI a un número de los individuos de la red educativa, pensando en la modalidad, etapa, ciclo y versión del servicio educativo y / o diferentes rasgos que se consideren pertinente. Su valoración y reposición es anual, si bien puede ser revisada y reajustada periódicamente, dificultad ante hechos que regulan o comprometen la convivencia universitaria favorable a la mejora de conocer o contravenir los valores e ideas presentes dentro de los procesos transversales de la CNEB y su implementación. Para tener un expediente ágil y pertinente para la IE, se recomienda aplicar un lenguaje sencillo y evitar que sus contenidos repitan lo expresamente instalado en el marco normativo sectorial relevante. Contiene como mínimo:

Las pautas o enfoques para el movimiento y la comunicación aplicables exclusivamente dentro del IE, mediante el uso de los contribuyentes de la red instruccional.

Las políticas de convivencia de la IE pactadas con los miembros de la comunidad educativa, y que actualizan cualquier material de contenido citado reglas disciplinarias.

Plan de trabajo anual, es la herramienta de control que concreta los objetivos y sueños del PEI, organizando exactamente las actividades o responsabilidades para que se realicen dentro de la duración de la facultad. Identifica las frases y obligaciones, en sintonía con los

roles y obligaciones de los participantes de la comunidad educativa. También incluye los deportes mínimos descritos a modo de región. Su evaluación y actualización es permanente en consonancia con las necesidades de la IE y la implementación de las actividades deliberadas, así como con las dificultades o situaciones inesperadas que puedan surgir durante el período universitario. Contiene al menos:

La programación de las actividades a desarrollar durante el periodo lectivo, tomando como referencia las prácticas de gestión sugeridas en los compromisos de gestión 3, 4 y 5, en el marco de las prioridades y necesidades definidas por la IE.

La calendarización de las horas lectivas, teniendo en cuenta la modalidad, el nivel, ciclo y modelo de servicio educativo y/o otras características que se consideren relevantes. Esta calendarización orienta la jornada laboral efectiva de los docentes. Si la IE ofrece más de un servicio, ciclo o nivel educativo o funciona en más de un turno, puede elaborar calendarizaciones diferenciadas para cada caso.

Compromisos de gestión institucional de acuerdo con la Resolución Viceministerial N° 011-2019-Minedu, los compromisos de gestión institucional son personas que promueven y reflejan un adecuado control de la I.E., mediante la indicación de las consecuencias priorizadas que se proponen alcanzar, además de las situaciones para alcanzarlas. Estos compromisos tienen cinco y se dividen en: dos por consecuencias (compromisos 1 y un par de) y tres asociados a las condiciones para el funcionamiento del I.E. (compromisos 3, 4 y 5).

Compromiso 1, relacionado al progreso del alumno en la adquisición de conocimientos. Todos y cada uno de los universitarios amplían el conocimiento enganchado dentro del CNEB. Se observa a través de: a) crecimiento dentro de la amplia variedad o Porcentajes de estudiantes universitarios que adquieren un soberbio éxito en las evaluaciones generadas a través de la propia IE; b) reducción dentro de la variedad o Porcentajes de estudiantes que se encuentran en la etapa inicial dentro de las opiniones generadas a través de la propia IE; c) crecimiento en la amplia variedad o Porcentajes de estudiantes universitarios que se encuentran en una etapa de primer nivel dentro de las pruebas estandarizadas en las que participa la IE; d) descuento dentro del número o Porcentajes de estudiantes universitarios

que se encuentran en el grado más bajo de éxito en las evaluaciones estandarizadas en las que participa EI.

Compromiso 2, referido al acceso y permanencia de los estudiantes. Todos y cada uno de los estudiantes universitarios permanecen dentro del sistema académico y toda la capacitación en el momento oportuno. Se ubica a través de la reducción del número o Porcentajes de estudiantes universitarios que abandonan, en relación con la cantidad de matriculados al inicio de la duración escolar.

Compromiso 3: Programación y control de situaciones operativas. Todas las actividades deliberadas se cumplen, presentando las condiciones laborales significativas para su correcto funcionamiento en relación con la variedad de su contexto. Se observa a través de: a) capacitación, difusión y seguimiento de la programación y prevención de ocasiones que afecten su cumplimiento; b) control oportuno e incondicional de la matrícula; c) hacer un seguimiento de la asistencia y puntualidad de los estudiantes y la fuerza laboral asegurando el cumplimiento de las horas de entrenamiento; d) protección de espacios sanos, seguros y accesibles que aseguren la salud e integridad corporal de la red educativa; e) transporte oportuno y promoción del uso de materiales y activos académicos; y, f) control y mantenimiento de infraestructura, dispositivos y mobiliario.

Compromiso 4: Acompañamiento y seguimiento de los instructores para el desarrollo de prácticas pedagógicas orientadas a alcanzar la maestría prevista dentro del CNB. Los grupos de control y docencia amplían acciones orientadas a potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje con énfasis en la elaboración de planes, la evaluación mediadora de emprendimientos y la evaluación formativa. Se encuentra a través de: a) la generación de áreas de trabajo colegiado y otras técnicas de asistencia pedagógica, para reflejar, evaluar y realizar selecciones que refuercen el ejercicio pedagógico de los instructores, y la participación de los hogares basada principalmente en el dominio de los estudiantes; b) seguimiento del ejercicio pedagógico docente utilizando rúbricas de observación en el aula o diferentes unidades para recopilar datos sobre su desempeño, descubrir fortalezas, deseos y realizar técnicas de fortalecimiento; c) publicidad de acompañamiento a estudiantes universitarios y familias en el marco de la tutoría y dirección (TOE); y, d) evaluación periódica del desarrollo de conocimiento de los académicos identificando indicadores e imponiendo técnicas de mejora.

Compromiso 5: Control de la convivencia universitaria. Todas las personas de la red educativa mantienen relaciones de respeto, colaboración y genuina reparación, valorando todo tipo de variedad, en un entorno protector y seguro, en el que los estudiantes miran de forma autónoma y participan en todo tipo de violencia y discriminación. Se encuentra a través de: a) fortalecer los espacios de participación democrática y patronal de la IE, vendiendo agradables relaciones interpersonales entre los colaboradores de la red académica; b) desarrollo articulado y concertado y difusión de las reglas de convivencia; c) implementación de acciones para evitarle la violencia con estudiantes universitarios, hogares y fuerza laboral de la IE; d) interés oportuno por las condiciones de violencia hacia los niños y adolescentes de acuerdo con los protocolos actuales; ye) status quo de una red de protección para la prevención y atención de la violencia en el profesorado

En cuanto a las dimensiones de la gestión institucional, como las formas cómo se organiza la institución; la Representación de la Unesco en Perú (2011) sostuvo que: Esta dimensión facilita la identificación de los métodos únicos en los que los colaboradores de la red de instrucción están organizados para el correcto funcionamiento del grupo. Este tamaño Brinda un marco para la sistematización y análisis de las acciones enunciadas dentro de los factores para que durante cada empleador académico sean responsables de un tipo de operación. Entre esos elementos se consideran personas que pertenecen a la estructura formal (las instantáneas de las empresas, la distribución de obligaciones y la rama de trabajo, usando el tiempo y las regiones) y aquellas que conforman la forma informal (relaciones, estrategias de cortejo y estilo). En cuanto a las prácticas cotidianas, los ritos que hacen consciente a la organización. Luego, la gestión institucional se refiere a la empresa sistémica y, por lo tanto, a la interacción de numerosos factores o elementos presente en la vida cotidiana.

Dimensión formas de relacionarse. De acuerdo con la representación de la Unesco en Perú (2011) Los participantes de la comunidad académica: director, maestros, estudiantes universitarios, equipo administrativo de trabajadores, equipo de mantenimiento de los trabajadores, papá y mamá, la gente local, etc., establecen relaciones con cada persona diferente, y es muy significativa vender y costar desarrollo de talentos y competencias de hombre o mujer y de institución, solo para que la institución educativa se desarrolla de

manera autónoma, equipada y flexible, lo que le permite realizar variaciones y cambios antes de las necesidades y ajustes del contexto social.

Ahora, cada empleador académico depende de los clientes que emplean las ofertas que ofrece; por lo tanto, es crucial que el grupo comprenda las necesidades que necesita. Para obtener tal motivo, tan pronto como los deseos y expectativas de sus clientes sean considerados y comprendidos, una organización académica debe asegurarse de que los objetivos y las metas que se han trazado deben ser comunicados a todos los participantes, de tal modo que se satisfaga el placer de los clientes y Actuar sobre los resultados de esa medida.

En cuanto a la dimensión normas explícitas e implícitas, según la Representación de la Unesco en Perú (2011) es necesario dejar en claro aproximadamente las políticas institucionales que se derivan de los conceptos, imaginativos y profusos que guían al grupo y poder ser traducidos en formas de actuar en la conducción del control. Las normas, pautas y estándares instalados dentro de la organización generan los entornos y el estudio de las situaciones necesarias para los estudiantes universitarios bases teóricas del corporativa.

Newstrom (2011) describió el comportamiento organizacional como la mirada sistemática y la cuidadosa utilidad del conocimiento aproximadamente sobre cómo actúan los seres humanos en las corporaciones; a su vez, esta área se esfuerza por percibir enfoques en los que los humanos actúan de manera más correcta.

Para Chiavenato (2009), el comportamiento organizacional es una disciplina de la experiencia humana que es bastante sensible a las tendencias de alta calidad de las agencias y su entorno. Por lo tanto, es un área que cuenta con contingencias y condiciones, además de la mentalidad que existe en cada empresa y la estructura organizacional que se adopta como plataforma de alternativas y operaciones.

Según McGregor (1960) las teorías X e Y presentan dos métodos extraordinarios de percepción del comportamiento humano seguidos con la ayuda de los líderes para motivar al personal y lograr una alta productividad.

Supuestos del concepto X: a) la persona normal siente un rechazo intrínseco más cercano al trabajo y se mantendrá alejado de él en cada ocasión que pueda; b) debido a la tendencia humana a "huir" del trabajo, el público en general debe verse obligado a pintar, controlar, dirigir y amenazar con castigos para que amplíen los esfuerzos necesarios para adquirir los objetivos de la agencia; c) la persona de todos los días prefiere ser dirigida y trata de mantenerse alejado de los deberes, tiene una ambición particularmente pequeña y desea más que nada su seguridad.

La teoría X es un conjunto de supuestos convencionales sobre los humanos. Se supone que a la mayoría de las personas no les gusta operar y podrían intentar evitarlo tanto como sea posible. Se cree que las personas tienen pocas actividades y evitan asumir responsabilidades, son concebidas de alguna manera egoísta, indiferente a los deseos de la corporación y renuente al comercio. Quizás muchos líderes se nieguen a aceptar simplemente que asumen de esta manera aproximadamente a individuos, sin embargo, las acciones que realizan a lo largo de los años sugieren que la teoría X representa lo imaginativo y precavido que tienen sobre el personal.

Supuestos de la teoría Y: a) la mejora de los intentos corporales y mentales en el trabajo es tan herbal como el juego o la relajación. El hombre o la mujer normal está esencialmente disgustado con la obra de arte ahora; b) la gestión externa y la posibilidad de castigo no son la técnica más sensata para canalizar el intento humano en el camino de los objetivos de la empresa comercial, la persona debe ser dirigida y gestionada para obtener los objetivos con los que se compromete; c) se dedica a cumplir los objetivos de la compañía para el reembolso relacionado con su éxito; d) El personaje regular recibe acostumbrado a buscar obligaciones. La falta de ambición y la insistencia en la seguridad suelen ser consecuencia de la misma revelación y no son tendencias esencialmente humanas; e) la capacidad para impulsar la creatividad, el ingenio y la capacidad innovadora para resolver problemas organizacionales para adquirir un diploma excesivo es una característica de grandes sectores de la población; f) En las condiciones de vanguardia de la existencia comercial, las grandes oportunidades de la persona se aplican en gran medida.

La teoría Y implica un ángulo extra humanista y reconoce la capacidad de las personas para dirigir sus movimientos. Se basa en el sustento de que los humanos no son necesariamente perezosos. Si los líderes de las corporaciones proporcionan el entorno

adecuado, las tareas se vuelven naturales para los individuos, junto con una risa u otros deportes recreativos o la misma relajación. Por la característica distintiva de esos supuestos, los líderes están de acuerdo con que el personal usará la autodisciplina y la autodisciplina para lograr los objetivos establecidos. Entonces será responsabilidad de los líderes ofrecer un entorno para que surjan todos los prospectos de los empleados.

Ouchi (1981), Hizo una contribución crucial a través de la observación de las prácticas de control global, basada en los rasgos de los grupos japoneses y norteamericanos y ejecutada con la razón principal de ver si las buenas prácticas de la empresa japonesa pueden implementarse dentro de los Estados Unidos.

Entre los descubrimientos de su investigación, Ouchi (1981) descubrió las siguientes variaciones en la conducta de las organizaciones:

En los grupos japoneses: a) proporcionar empleo para la existencia (mejor para trabajadores vitales); b) promoción interna; c) estilos de carrera no especializados; d) alto diploma de consideración mutua / lealtad entre los líderes y el personal; e) importancia de la responsabilidad colectiva; f) evaluación / tamaño del desempeño del período largo; y, g) cumplimiento considerado en frases de esfuerzos cooperativos.

En los grupos de América del Norte: a) el período de tiempo corto proporciona empleo; b) reclutamiento externo; c) estilos de profesión especializada; d) diversos grados de acuerdo con / lealtad en ambos (líderes y personal); e) responsabilidad individual por las consecuencias; f) rendimiento extra esencial a corto plazo; y, g) el éxito tomado en cuenta en las frases de los logros del personaje.

Como resultado de esta observación, Ouchi (1981) propuso la "Teoría Z", que denominó en lugar de las teorías X e Y de McGregor (1960), presentándola como una manera con la ayuda de la cual las empresas estadounidenses podrían imitar ciertos rasgos. Del método japonés al control de su gente.

Ouchi (1981) propuso que las corporaciones estadounidenses querrían realizar ajustes en las siguientes regiones de control de ayuda humana: 1) proporcionar un empleo más acogedor y mayores posibilidades de profesión, 2) ampliar la participación de los

trabajadores en la toma de decisiones, 3) otorgar mayor importancia al grupo espíritu y reputación de la contribución de las personas dentro del esfuerzo del grupo, 4) fomentar el respeto mutuo adicional entre los líderes y sus colaboradores.

Dicha técnica debe apoyarse desde el control del pináculo y puede requerir medidas de sesión adecuadas y un compromiso significativo con la educación, en particular para los líderes y supervisores.

Modelos del comportamiento organizacional Newstron (2011), mencionó cuatro modelos del comportamiento organizacional:

Modelo autocrático. En este modelo, Los que están en posiciones de mando típicamente tienen la fuerza suficiente para informar al personal qué hacer. Los empleados, en general, satisfacen los pedidos. Básicamente la orientación dominante es la autoridad. Esto se delega a modo de orden de mando a los individuos que correspondan. Por lo tanto, los empleados obedecen a los directivos. Por lo general, los empleadores pagan salarios bajos, pero, alternativamente, el rendimiento general de los empleados también es bajo o mínimo; En general, estos empleados más simples esperan sus trabajos que les permiten satisfacer sus deseos de subsistencia, en el grado de carácter y familiar. Pero este no es siempre el caso, regularmente en modelos autocráticos hay personas con un rendimiento extremadamente bueno. Esto se verifica a través de motivaciones propias para obtener logros, simpatía por sus jefes (o su jefe directo), o porque es un líder herbal y logra un alto rendimiento general de su institución.

Sus debilidades fundamentales son sus altos costos humanos y la tendencia a inspirar a los líderes de alto grado a ejercer la microgestión, es la elección del administrador para controlar todos los hechos de las operaciones diarias. Los líderes generalmente tienden a manipular y administrar el tiempo, ubicar sus deportes no públicos en lugar de personal, instituir procedimientos de aprobación complicados, especificar técnicas particulares para todo y mostrar los resultados de cerca. Estos son los peores movimientos que surgen en la administración autocrática. En el popular, el equipo de trabajadores detesta a un micro administrador, y los efectos son de baja moral, la toma de decisiones paralizada debido a la preocupación por los procedimientos y la excesiva rotación.



El deseo de una versión específica tiene que ver con la filosofía, la visión, el desafío, los valores y los sueños de cada empresa única. A veces las influencias del entorno pueden actuar en la elección de 1 versión o alguna otra. Por lo tanto, la versión no debe ser estática o inamovible.

Modelo de custodia. El modelo de custodia Persigue la seguridad de los trabajadores y es un paso adelante del modelo autocrático. Los líderes se dieron cuenta de que, debajo de los sistemas autocráticos, a pesar del hecho de que el personal recibía una opinión horrible de ellos todos los días, lo que se manifestaba más eficaz en condiciones severas. De esta manera identificaron que la gente se sentía insegura. Para cumplir con los deseos de seguridad del personal, varias corporaciones estadounidenses llevaron a cabo aplicaciones de bienestar exclusivas en el abandono del siglo XIX y principios del siglo XX. Para 1930, esos paquetes evolucionaron a la forma en que ahora son reconocidos: bendiciones para el beneficio de la seguridad del trabajador.

El modelo de custodia pone especial énfasis en los componentes asociados con los salarios y la remuneración, desde un punto de vista específico hasta la idea actual de remuneración basada totalmente en los objetivos. Por ejemplo, un trabajador con diez años en una empresa comercial estará satisfecho de permanecer en ella, aunque puede tener condiciones más altas en todos los demás.

Las modas de custodia ahora no generan en los individuos un rendimiento general más alto que el completado por las modas autocráticas. De todos modos, esas modas tienen muchos matices, y su mayor ganancia es ofrecer protección y placer a los empleados, quienes en cualquier caso ahora no suelen sentirse satisfechos o inspirados.

Modelo de apoyo. El modelo de ayuda depende de la gestión, en contraste con la fuerza y el dinero. A través del liderazgo, la manipulación de una empresa comercial ofrece un entorno que permite al equipo de trabajadores ampliar y ofrecer a la empresa comercial lo que pueden hacer.

La administración permite al personal en su trabajo, por lo que el resultado final del abandono psicológico es un sentido de participación e intervención dentro de las obligaciones del empleador monetario de la empresa. Los empleados dicen "nosotros" en

lugar de "ellos" después de tocar su organización. Están inspirados mucho más que con los modelos anteriores debido a que su reputación y sus necesidades de reputación se satisfacen más. Así, despierta sus impulsos para las tareas. La conducta de apoyo no es el tipo de ayuda que incluye el dinero. Es, como sustituto, una parte del estilo de vida de una pieza que se contempla dentro de la forma de relacionarse con los demás. La característica del administrador es ayudar a la fuerza laboral a resolver sus problemas y hacer sus ilustraciones.

Del mismo modo, la máquina de ayuda es un intento de satisfacer otros deseos de los empleados, que incluye afiliación y estimación, que la máquina de custodia no puede resolver. Hay quienes cuentan con que enfatizar el enfoque de un dispositivo rechazando otros, ya que cada modelo se basa en superar los otros. Sin embargo, la adopción de uno ahora no sugiere descartar definitivamente otros.

Modelo colegiado. El término colegiado hace alusión a un grupo de personas con un propósito común. Representa el concepto de equipamiento. Su uso está relacionado con situaciones de tareas no programadas, por ejemplo, medios intelectuales, y situaciones que permiten realizar un amplio margen de maniobra dentro de las responsabilidades.

El modelo colegiado se basa en generar un sentido de "camaradería" con los empleados. Los jefes son vistos como colaboradores.

El camino de la Dirección está dirigido a tareas de equipo. La respuesta de los empleados a esta situación es responsabilidad. Los empleados pintan bien ahora, no porque se preocupen de ser reprendidos o sorprendidos haciendo algo incorrecto, sino porque se sienten íntimamente obligados a hacer el proyecto correctamente. El resultado del modelo colegiado en el personal es la fuerza mental. Dado que se sienten responsables de sus movimientos, solo los empleados se comprometen a cumplir la disciplina de lograr un alto rendimiento en el trabajo en equipo. De alguna manera están inspirados por equipos de fútbol o diferentes actividades deportivas de oposición excesiva.

Metas del comportamiento organizacional. Newstrom (2011) declaró que la conducta la organización es una herramienta humana para la ventaja humana, que se logra en general

dentro del comportamiento de los seres humanos en todo tipo de agencias y tiene 4 objetivos predominantes:

Describa, sistemáticamente, la manera en que las personas se comportan en condiciones precisas. Esto permitirá a los líderes hablar aproximadamente sobre los aditivos de la conducta humana en el trabajo con un lenguaje común.

Entender por qué los seres humanos se comportan como lo hacen. Los administradores también pueden sentirse muy molestos si pudieran hablar más eficazmente sobre la conducta de su equipo de trabajadores, sin embargo, ahora no comprenden las razones que designan sus movimientos. Por lo tanto, los administradores inquisitivos descubren formas de mostrar las razones subyacentes.

Predecir la conducta del empleado es cualquier otro propósito de la conducta organizacional. Por lo tanto, los administradores tendrían el potencial de esperar que empleados podrían ser dedicados y eficientes, o una buena manera de ser irresponsables, no puntuales o elaborados en ciertos casos (para tomar acciones preventivas).

Controle, al menos en componente, y desarrolle algunos pasatiempos humanos en las tareas. Debido a que los líderes son responsables de los resultados, tienen un interés crucial en infligir un efecto en el comportamiento de los trabajadores, el desarrollo de experiencia, la causa de la institución y la productividad. Los líderes deben ser capaces de mejorar las consecuencias a través de los movimientos que ellos y su personal emprenden, y el comportamiento organizacional es útil para lograr este objetivo.

Importancia del comportamiento organizacional El comportamiento organizacional Permite a las personas en grupos (líderes, personal y muchos otros) tener una mejor administración y mejorar la eficiencia. Para Chiavenato (2009), un supervisor que conoce la conducta de la organización puede tomar decisiones adicionales apropiadas en relación con situaciones específicas; y simplifica la resolución de problemas y ayuda a los seres humanos y grupos a lograr sus deseos de manera cualitativa. Asimismo, resumió su argumentación en los siguientes postulados:

Permite cultivar una forma de observar sistemáticamente el comportamiento de los seres humanos y los grupos que pintan de manera organizada e integrada.

Proporcione un vocabulario de términos e ideas para probabilidades, comuníquese y eche un vistazo virtualmente a los informes de tareas.

Ofrece una serie de técnicas para enfrentar los problemas y oportunidades que surgen en las condiciones de las tareas.

Permite formular estrategias adecuadas para mejorar el alto nivel de vida de las obras de arte y las empresas.

Crea situaciones para que las organizaciones sean más eficaces y agresivas de manera sostenible. (p.18),

Hellriegel y Slocum (2009) afirmaron que "el tener una visión de la conducta organizacional facilita acumular la información y las habilidades vitales ser un empleado, jefe de equipo, gerente y / o gerente poderoso "(p. Cuatro). Además, proponen que la experiencia técnica y las habilidades nos permiten elegir lo que está sucediendo, los datos y las condiciones explicativas y, por lo tanto, el rendimiento. La capacidad de asumir, controlar y responder a las modificaciones en el entorno decidirá la efectividad a largo plazo.

Para su componente, Robbins y Judge (2013), enfatizaron que la persona todo el tiempo está en constante análisis, buscando comprender el comportamiento, que en su opinión tiene algunos rasgos comunes para todas las personas, para que desde allí adquieran predicciones. Obviamente, se desea un método sistemático y ya no es suficiente la observación más práctica. La base de este enfoque es no olvidar que el comportamiento no siempre es aleatorio.

Fuerzas que componen el comportamiento organizacional De acuerdo con Newstrom (2011)  
Consta de 4 fuerzas: seres humanos, estructura, época y entorno

Gente. Constituye la máquina social interna de la organización, compuesta por personas y grupos. Los grupos pueden ser grandes y / o pequeños, formales e informales, confiables y no oficiales. Las agencias son dinámicas: dan forma, cambian y dispersan. Las personas son seres que viven, suponen y experimentan, y tareas en la agencia para lograr sus objetivos. La organización humana de hoy no es similar a la del día anterior o anterior a la

del día anterior. En particular, el personal recibió una gran variedad, lo que significa que el personal brinda una amplia gama de antecedentes de instrucción, talentos y opiniones para su empleo.

**Estructura.** Define la correlación formal y el uso de seres humanos en grupos. Se requieren diferentes posiciones para realizar todos los deportes de una empresa. Estos seres humanos deben asociarse de manera Estructura para que sus tareas se coordinen eficazmente. Estas relaciones crean problemas complejos de cooperación, negociación y elección.

**Tecnología.** Ofrece los activos con los que trabajan los seres humanos y afecta las obligaciones que cumplen. La ganancia exquisita de la era es que permite a los colaboradores crear obras de arte adicional y mejor, pero además las limita con tácticas precisas. Tiene tarifas y ventajas. Algunos ejemplos del impacto de la generación son el uso cada vez mayor de robots y estructuras de control automatizado en los esfuerzos de montaje, el drástico comercio de una economía de producción a un sistema económico de transporte, los avances repentinos en la capacidad del programa de hardware y software. La computación, la rápida difusión de Internet y el deseo de responder a las necesidades sociales de una mayor tasa de bienes y servicios a un costo adecuado. Cada uno de estos avances tecnológicos, a su manera personal, aumenta la presión sobre la conducta de la organización para mantener el equilibrio delicado entre las estructuras técnicas y sociales.

**Ambiente.** Los entornos son internos o externos, y todas las corporaciones operan internamente. Cada compañía es parte de un dispositivo más grande que incluye muchos factores diferentes, como el gobierno, las familias y diferentes compañías. Las numerosas modificaciones dentro del entorno crean necesidades en las agencias. El entorno externo influye en las actitudes y situaciones operativas de los seres humanos y en la competencia de las fuentes y la electricidad. El entorno exterior debe incluirse en el examen del comportamiento humano en las organizaciones.

Niveles del comportamiento organizacional Chiavenato (2009) planteó tres niveles jerárquicos del comportamiento organizacional:

Macroperspectiva. Se refiere de nuevo a la conducta del dispositivo organizacional en su conjunto, que se denomina conducta macroorganizacional, que estudia la conducta de corporaciones completas. El método macro se basa principalmente en la comunicación, el liderazgo, la selección, el manejo de la presión y los conflictos, la negociación y la coordinación de los deportes de trabajo, además de los distintos tipos de poder y política.

Perspectiva intermedia. Se ofrece con la conducta de las agencias y los equipos de la empresa, llamados comportamiento mesoorganizacional, debido al hecho de que son millas proporcionadas como un enlace entre las perspectivas de oportunidad de la conducta organizacional. Se especializa en el comportamiento de quienes pintan en agencias o equipos. El ángulo intermedio se basa en particular en los estudios en organizaciones, el empoderamiento en la toma de decisiones (empoderamiento) y la dinámica de grupos e intergrupos. Busca localizar tipos de socialización que inspiren la cooperación entre las personas y que aumenten la productividad de la agencia y las combinaciones de habilidades de los miembros de una colección para mejorar el desempeño colectivo.

Microperspectiva Analice la conducta del individuo que trabaja solo dentro de la empresa, que se conoce como comportamiento de microorganismos. Por su inicio, tiene una orientación psicológica. Se especializa en el hombre o la mujer diferencias, personalidad, creencia y atribución, motivación y placer de la empresa. Los estudios sobre este tema hacen una singularidad de las consecuencias que tienen las capacidades en la productividad de los humanos, en lo que los motiva a cumplir con sus deberes, en el deleite de su actividad y la forma en que experimentan o entienden su lugar de negocios.

Dimensiones del comportamiento organizacional Dimensión 1: Trabajo en equipo Chiavenato (2009) manifestó sobre el trabajo en equipo que: a) tiene capacidades de liderazgo que pueden ser compartidas; b) tiene una persona y obligación colectiva; c) tiene una causa particular; d) Crear mercancía colectiva; e) fomenta reuniones abiertas y constantes, destinadas a resolver problemas; f) Medidas de forma inmediata, a través de la evaluación de productos de tareas colectivas. y, g) un grupo discute, decide y hace las tareas.

Los tipos esenciales de dispositivos son: a) los grupos útiles para el pase, que incluyen miembros de diversos departamentos o especialidades prácticas únicas, sirven para unir el conocimiento y el talento de individuos de numerosas áreas de tareas para aclarar

problemas asociados con las operaciones; b) las organizaciones digitales pueden proporcionar formas a las tecnologías sincronizadas, que permiten a las personas interactuar en tiempo real, como las teleconferencias de audio y video; y, la generación asincrónica, junto con el correo electrónico, las conversaciones electrónicas, los negocios programados y las páginas de la comunidad pueden usarse para interacciones diferidas; c) las agencias autodirigidas son esencialmente imparciales, llevan a cabo responsabilidades operativas y esperan obligaciones administrativas convencionales, que incluyen planificación, programación y evaluación del desempeño; y, d) grupos de trabajo. Son breves negocios creados para ejecutar o satisfacer una empresa seleccionada y una vez que se termina, el grupo se disuelve. Chiavenato (2009).

El trabajo en equipo es efectivo mientras tiene: 1) objetivos claros y comprensibles para todos los participantes, 2) miembros con talentos benéficos, para que el equipo tenga todas las capacidades necesarias para ejecutar el desafío, 3) creencia recíproca entre los miembros, cuatro) compromiso unánime en todos los objetivos y la forma de alcanzarlos, cinco) excelente comunicado interno, la mayoría de los individuos, 6) talentos de negociación para obtener un consenso interno y reconocimiento externo, 7) gestión limpia, capaz de vender y beneficiar a los humanos, 8) apoyo interno ( de contribuyentes) y ayuda externa (de todos los componentes de la agencia). Chiavenato (2009).

Dimensión 2: Comunicación Chiavenato (2009) afirmó al respecto que: La palabra comunicación Viene del latín comunicatio y enfoque para hacer no inusual. El comunicador intenta establecer un tipo de red con el receptor. Por lo tanto, el intercambio verbal se refiere a la transmisión de estadísticas a través de símbolos no inusuales, y a su know-how. Los símbolos comunes pueden ser verbales o no verbales. Por lo tanto, la comunicación es la transferencia de datos y significados de un individuo a otro. Es la deriva de los registros entre dos o más personas y su comprensión, o la conexión entre los seres humanos a través de ideas, datos, pensamientos, valores y mensajes. La comunicación es el factor en el que los seres humanos convergen después de compartir sentimientos, ideas, prácticas y conocimientos. Por lo tanto, toda conversación implica a los seres humanos menos: el único que envía un mensaje y el único que lo recibe. Un individuo soltero no puede hablar algo, debido al hecho de que desea que todos completen el acto de intercambio verbal, lo que siempre implica transacciones entre humanos.

Además, Chiavenato (2009) argumentó que la conversación tiene 4 características: a) manipular, ocurre mientras las personas siguen reglas y tácticas de trabajo, o cuando comunican una molestia de la pieza a su superior instantáneo, una conversación informal además controla el comportamiento mientras un grupo acosa algún otro o mientras alguien se queja debido al hecho de que un hombre o una mujer produce más o menos que el promedio de la institución; b) motivación, el intercambio verbal fomenta la motivación al Determinar lo que alguien tiene que hacer, se evalúa su desempeño general y se guían por los sueños y las consecuencias que deben lograr; c) expresión de sentimientos, el intercambio verbal en un conjunto representa una alternativa para que los seres humanos expliquen sus emociones de satisfacción o insatisfacción; y, d) estadísticas, el intercambio verbal permite la elección de carácter y organización al tiempo que transmite estadísticas que descubren y examinan cursos de acción de oportunidad.

La forma del comunicado tiene siete partes: 1) suministro: son las millas el remitente o el comunicador que inicia el intercambio verbal cuando se codifica una noción, el suministro envía un mensaje, 2) codificación: para que se transmita el mensaje, debe codificarse, esto es, sus símbolos deben traducirse a una forma que pueda transmitirse de manera competente a través del canal elegido, tres) canal: es millas el automóvil a través del cual se transmite el mensaje, está lejos del servicio del mensaje y el remitente lo selecciona, también es el de manera que exista fuera de las puertas del comunicador y se pueda percibir de la siguiente manera, 4) decodificación. Para que el mensaje se entienda, el receptor tiene que traducir sus símbolos, decodificando la herramienta utilizada por el receptor para traducir el mensaje en su mente, cinco) el receptor, es la molestia a la que se dirige el mensaje, es el destinatario final de la conversación, 6) observaciones, la línea restante de la máquina de conversación son los comentarios, al mismo tiempo que el suministro del comunicado decodifica el mensaje y codifica una reacción que hemos comentado o comentado, ese es el método para afirmar si el mensaje ha sido transmitido correctamente; 7) el ruido. Son los factores que podrían distorsionar un mensaje, pueden proporcionarse en cualquier nivel del procedimiento de comunicación. Chiavenato (2009).

La comunicación tiende a ser más intensa en el trabajo en equipo. La estructura de cambio de estadísticas utilizada por el grupo afecta su desempeño y el deleite de las personas preocupadas. En una red dirigida a un favorito o supervisor, los colaboradores del grupo hablan a través de ella para resolver problemas o tomar decisiones, dan respuestas más



rápidas a problemas fáciles, pero producen muchos errores con respecto a tratar problemas complejos. En una comunidad descentralizada, los miembros hablan libremente entre sí, todos los datos del sistema hasta que se llega a un consenso sobre una opción, es mucho más lento abordar problemas simples debido al hecho de que los registros pasan a través de individuos únicos que forman parte de las porciones y remediar el problema; sin embargo, permite resolver problemas complicados con mayor rapidez, ya que los datos no se concentran en un solo hombre o mujer, es decir, las opciones son más rápidas y más altas, sin embargo, son mucho menos precisas a la vez que se manejan problemas fáciles y extra precisos en la cara de cuestiones complicadas. Chiavenato (2009).

Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) mencionaron que los directivos dedican tiempo a la comunicación, busca a personas capaces de comunicarse con efectividad. Una buena comunicación nunca será exagerada. En estos días, las organizaciones esperan cada vez más que los empleados trabajen con un mínimo de supervisión y que muestren más iniciativa, una comunicación oral, escrita y electrónica muy competente resulta esencial.

Dimensión 3: Liderazgo Robbins y Jugde (2013) Describieron el liderazgo como "la capacidad de dirigir un conjunto y dirigirlo más cerca del cumplimiento de un objetivo o conjunto de sueños" (p. 368).

Para Chiavenato (2009), la administración es "la influencia interpersonal ejercida en un estado de cosas a través de la comunicación humana para que usted logre un objetivo particular" (p. 500). Es decir, impacta la conducta de los humanos para dirigirla más cerca de ciertos sueños.

Newstrom (2011) declaró tres variedades principales de capacidades que usan los líderes: a) técnicas: se refiere a la comprensión y el potencial de una persona en cualquier forma de procedimiento o técnica, que varía en función del pasatiempo en que se termina; b) humano: es la capacidad de pintar con éxito con seres humanos y generar un verdadero trabajo en equipo dentro del entorno; es vital en un ritmo; y, c) de conceptualización: es la capacidad de suponer en términos de modas y marcos de referencia, y para establecer relaciones entre muchas variables, es esencial en posiciones de alto grado.

Problema general: ¿Cuál es la relación entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la institución educativa La Pradera II del distrito del Agustino 2019?

Problemas específicos ¿Cuál es la relación con las formas cómo se organiza la institución y el comportamiento organizativo de la IE La Pradera II del distrito del Agustino 2019?

¿Cuál es la relación entre las formas de relacionarse y el comportamiento organizacional de la IE La Pradera II del distrito del Agustino 2019?

¿Cuál es la relación entre las normas explícitas e implícitas y el comportamiento organizacional de IE La Pradera II del distrito del Agustino 2019?

Justificación teórica La investigación se basó teóricamente en las teorías de Unesco en el manual de directores del (2011) respecto a la gestión institucional siendo un componente significativa de gestión educativa en cuanto a normas explícitas e implícitas , los valores , misión y visión de la institución educativa y la variable comportamiento organizacional a través de la teoría de Chiavenato (2014) quien manifiesta que el comportamiento organizacional es de vital importancia de las personas que trabajan en una institución valorando sus actitudes, personalidad, motivación y los aportes que brindan a la institución.

Justificación metodológica El trabajo de investigación se llevó a cabo bajo los pasos del método científico los instrumentos para la recolección de datos paso por los tres criterios de objetividad, validez donde el instrumento mida lo que tenga que medir se realizó la validez de contenido a través de juicio de expertos y confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach por encontrarse en una escala de Likert cumpliendo con el rigor científico de todo trabajo de investigación.

Justificación Práctica El presente estudio tiene una justificación práctica, debido a que determinó la relación entre la gestión institucional y comportamiento organizacional, que generan patrones de comportamiento distintos que casi siempre están relacionados con necesidades y metas, queriendo lograr un trabajo eficaz en los docentes para alcanzar fines comunes, fomentar el trabajo en equipo y sobre todo realizar un trabajo gerencial óptimo para la institución educativa.

Hipótesis General Hay relación significativa con la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la IE La Pradera II del distrito del Agustino 2019

Hipótesis Específicas Hay relación significativa con las formas cómo se organiza la institución y el comportamiento organizacional de la IE La Pradera II del distrito del Agustino 2019

Hay relación significativa con las formas de relacionarse y el comportamiento organizacional de la IE La Pradera II del distrito del Agustino 2019

Existe relación significativa entre las normas explícitas e implícitas y el comportamiento organizativo de la IE La Pradera II del distrito del Agustino 2019

Objetivos General Determinar la relación con la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la IE La Pradera II del distrito del Agustino 2019.

Objetivos Específicos: Determinar la relación con las formas cómo se organiza la institución y el comportamiento organizacional de la IE La Pradera II del distrito del Agustino 2019. Determinar la relación con las formas de relacionarse y el comportamiento organizacional de la IE La Pradera II del distrito del Agustino 2019. Determinar la relación con las normas explícitas e implícitas y el comportamiento organizacional de la IE La Pradera II del distrito del Agustino 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El enfoque del estudio fue cuantitativo teniendo en cuenta los métodos estadísticos para procesar los datos/ hechos, información descriptiva y datos inferenciales. (Sánchez y Reyes, 2015).

El método de la investigación fue el hipotético deductivo ya que se partieron de inferencias lógicas para arriba a conclusiones particulares a partir de las hipótesis realizadas y así poder comprobar dichas hipótesis para poder generalizar los resultados. Sánchez y Reyes (2015, p. 59).

El análisis fue de un tipo sustantivo, ya que, al igual que Sánchez y Reyes (2015), dijeron que este tipo de estudios es responsable de responder a problemas significativas, en los cuales está muy orientado, para explicar, proporcionar una Explicación para, esperar o revertir la realidad, que busca dar estándares y leyes actuales que permitan profundizar una teoría. (p.45).

La etapa descriptiva estudia su motivo es especificar los rasgos y perfiles de quienes pasan por un análisis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

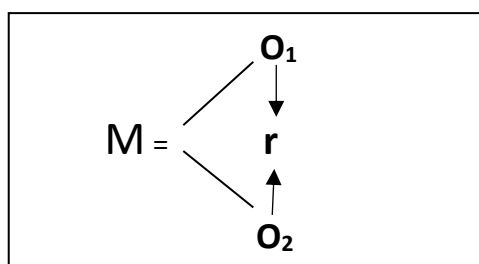
Otro nivel de investigación se convirtió en el objetivo correlacional convertido en encontrar la conexión o asociación entre las variables en este caso, los valores no públicos y la dedicación organizativa. Hernández, et al. (2014).

### **Diseño**

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, transversal dado que las variables de estudio ya no habían sido manipuladas o probadas.

No es experimental porque la manipulación de la variable se convirtió en ahora no finalizada, el propósito de la variable se convirtió en no numeroso, al final, ningún experimento se convirtió en un logro. Hernández, et al. (2014).

El examen se convirtió en realizado debajo de un segmento de movimiento porque la variable se convirtió en estudiada en un momento dado, describiéndola y estudiándola en un momento distintivo. (Hernández et al., 2014). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

m : personal docente

O1 : Observación sobre la variable gestión institucional

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2 : Observación sobre la variable comportamiento organizacional

## 2.2. Variables, operacionalización

### Definición conceptual de la variable gestión institucional

Según el Manual de gestión para directores de instituciones tutoriales la gestión institucional es la variable que permite percibir las formas en que los individuos de la comunidad académica están preparados para el correcto funcionamiento de la institución. Una de sus funciones es promover y valorar la mejora de las capacidades y talentos de carácter e institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, lo que permite realizar variaciones y alteraciones a las demandas y modificaciones del contexto social. Ministerio de educación (2011, p. 36)

## Definición conceptual de la variable comportamiento organizacional

Según Chiavenato (2014) Indicó que el comportamiento organizacional está relacionado con los movimientos de personas que trabajan en grupos o se relacionan entre sí. Es un área de estudio que ofrece el comportamiento individual de los humanos e incluye numerosos temas, junto con la persona, las actitudes, la noción, el conocimiento, la motivación y el deleite laboral. El CO también está relacionado con la conducta de las empresas, es decir, que consiste en temas como directrices, capacidades, formación de grupos y control de la lucha.

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable 1 Gestión institucional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
D1: Formas cómo se organiza la institución,	Organización institucional	1,2		Alto
	Distribución de tareas	3,4		
	División del trabajo	5,6		60-80
	Uso de espacios y tiempos	7,8		Medio
D2: Formas de relacionarse	Creencias o ritos institucionales Actividades institucionales Desempeño de tareas	9,10 11,12 13,14	Nunca	38-59
			Casi nunca	Bajo
			Siempre	16-37
			Casi Siempre	
D3: Normas explícitas e implícitas	Normatividad explícitas	15,	A veces	
	Normatividad implícitas	16		

*Nota:* UNESCO en Perú (2011)

Tabla 2

### *Operacionalización de la variable 2 comportamiento organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rango
Trabajo en equipo	Desempeño	1-5	Escala ordinal	
Comunicación	Expresión emocional Información	6-11	Siempre =5	Adecuado (74 – 100)
			Casi siempre =4	Regular (47 – 73)
Liderazgo	Toma de decisiones Dirección	12-20	A veces = 3	
			Casi nunca = 2	Inadecuado (20 – 46)
			Nunca = 1	

*Nota:* Adaptado de Chiavenato (2014)

## 2.3. Población y muestra

### Población

“Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Hernández, et al., 2014, p. 174). La población estuvo constituida por 40 docentes de inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019.

Tabla 3

*Población de estudio*

Área	Población
Primaria	18
Secundaria	21
Inicial	11
Total	40

### Muestra

Según Bernal (2016) es “La parte de la población en la que se decide, a partir de la cual los hechos se adquieren en realidad para el desarrollo de la mirada y en la que se puede llevar a cabo la dimensión y la declaración del ítem de las variables que se examinan ”(página 161) El patrón se convierte en 40 maestros.

### Muestreo

El muestreo fue estratificado probabilístico, de acuerdo con Sánchez y Reyes (2015) se dice que un muestreo es probabilístico, mientras que se puede calcular antes, lo que es la posibilidad de poder adquirir el patrón de una población "(p.157). Estratificado porque se consideró que "la población tenía subgrupos o estratos que presentan diferencias en los rasgos que se han sometido a examen" Sánchez y Reyes (2015, p 158).

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

Sánchez y Reyes (2015) dijeron que "las técnicas son el método por el cual procedemos a adquirir los hechos requeridos de una realidad o fenómeno consistente con los objetivos de los estudios" (p.163). El enfoque que se utilizó fue la encuesta que incluye acumular los registros en la muestra del estudio.

### **Ficha técnica del cuestionario de gestión Institucional**

Nombre: Cuestionario de gestión Institucional

Autores: Unesco

Año: 2011

Adaptado: Mariela Vela Chicche

Objetivo: Determinar la percepción de gestión Institucional

Unidad de análisis: Docentes

Duración: 25 minutos aproximadamente

Validez: Por juicio de expertos.

Confiabilidad: El análisis de fiabilidad indicó un coeficiente alfa de Cronbach

Estructura: El cuestionario consta de 20 ítems, distribuidos en las tres dimensiones de la variable: Formas cómo se organiza la institución, formas de relacionarse y normas explícitas e implícitas. Para la escala del instrumento se utilizó la escala de likert

Escala del instrumento:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

Siempre (3)

Casi Siempre (4)

### **Ficha técnica: comportamiento organizacional**

Nombre: Cuestionario de comportamiento organizacional

Autor: Chiavenato

Año: 2009

Adaptado: Erick Gustavo Macavilca

Lugar : Institución educativa La Pradera II El Agustino

Objetivo: Determinar el nivel de comportamiento organizacional

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Contenido: Se elaboró un cuestionario de escala ordinal con un total de 20 ítems, distribuido en tres dimensiones: trabajo en equipo, comunicación y liderazgo.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Siempre (5)

Casi Siempre (4)

A veces (3)



Casi nunca (2)

Nunca (1)

Sánchez y Reyes (2015) señaló que la validez es: "Las pertenencias que aluden a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, es decir, que prueba de manera eficiente mientras adquiere los efectos de la capacidad o el problema que asegura medir ". (P.167). Es vital. Que esta validación se realice mediante juicio de expertos.

### **Validez**

Tabla 4

*Resultados de validación de la variable gestión institucional*

Apellidos y Nombres	Valoración
Mag. Belito Hilario, Fredy	Muy alto
Dr. Darien Barramedo Rodriguez Galán	Muy alto
Mag. Fernández Lara, Augusto Ricardo	Muy alto

Tabla 5

*Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable comportamiento organizacional*

Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr. Belito Hilario, Fredy	Muy alto
Dr. Darien Barramedo Rodríguez Galán	Muy alto
Mag. Fernández Lara, Augusto Ricardo	Muy alto

### **Confiabilidad de los instrumentos**

Sánchez y Reyes (2015) Dijo que la confiabilidad es: "El diploma de consistencia de las calificaciones recibidas a través de la organización idéntica de los sujetos en una cadena de mediciones inquisitivas sobre la prueba de igualdad. Es la estabilidad y la consistencia de las calificaciones realizadas en un vistazo". (p.168). La confiabilidad de la herramienta se convirtió en el uso de los registros del piloto.

La confiabilidad del trabajo de investigación prevaleciente se ejecuta al usar la verificación de confiabilidad del alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Para configurar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto que se implementó en una muestra de 20 maestros, cuyas características se parecían mucho a la población analizada. Obtenido el ranking completo, el coeficiente Alfa de Cronbach se calcula para determinar la confiabilidad entre los elementos del cuestionario respectivo.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de varianza de los ítems

K: Número de ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 6

*Confiabilidad de la variable 1: gestión institucional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	16

El resultado nos indica que el instrumento es altamente confiable con una puntuación de 0,9 puntos.

Tabla 7

*Confiabilidad de la variable 2: comportamiento organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	20

El resultado nos indica que la confiabilidad es altamente confiable con una puntuación de 0,932 puntos.

Tabla 8

*Baremos de la variable gestión institucional*

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
60-80	30-40	22-30	8-10	Alto
38-59	19-29	14-21	5-7	Medio
16-37	8-18	6-13	2-4	Bajo

Tabla 9

*Baremos de la variable comportamiento organizacional*

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
74-100	19-25	22-30	33-45	Adecuado
47-73	12-18	14-21	21-32	Regular
20-46	5-11	6-13	9-20	Inadecuado

## 2.5 Método de análisis de datos

### Análisis descriptivos

Para los análisis descriptivos, se han utilizado las tablas de Frecuencias y los gráficos de barras del programa SPSS 25, considerando que nos muestran la cantidad y el Porcentajes del caso de cada valor determinado de una variable. Para los estudios se han utilizado tablas de Frecuencias y gráficos de barras para interpretarlos.

### Prueba de hipótesis

En el presente trabajo utilizamos estadísticas inferenciales, de modo que si se permite la hipótesis, reconoceremos si las hipótesis alternas o nulas se convirtieron en exactas de acuerdo con la estadística de correlación de Spearman, siempre que su tarifa sea en la dirección de uno. La correlación es mayor.

Se toma en consideración una etapa de confianza del noventa y cinco por ciento, por lo que el alcance de la importancia estadística es 0.05. De esta manera, la prueba de hipótesis se llevó a cabo mediante el uso de las siguientes condiciones: Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula.

## 2.6 Aspectos éticos

De acuerdo con se han tenido en cuenta las particularidades de los estudios, los componentes morales que pueden ser vitales cuando se corre con humanos. En beneficio de lo anterior, se obtuvo la autorización única de cada uno de los temas de comentario con el propósito de ser sometidos a la investigación, por lo que se cumplió con el respectivo requisito de consentimiento informado.

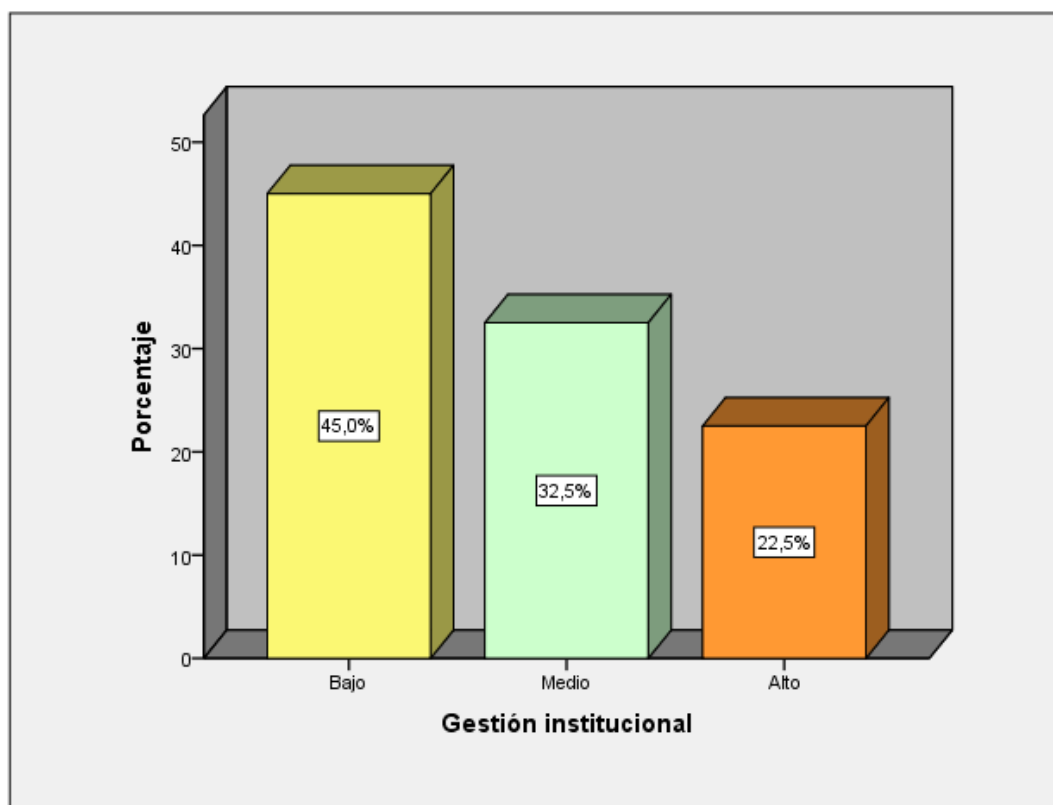
### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 10

*Niveles de la variable gestión institucional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	45,0
	Medio	13	32,5
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0



*Figura 1. Niveles de la variable gestión institucional*

En la tabla 7 y figura 1, un 45% percibió un nivel bajo, un 32.5% percibieron un nivel medio y un 22.5% percibieron un nivel alto de gestión institucional.

Tabla 11

*Niveles de la dimensión formas cómo se organiza la institución*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	42,5
	Medio	13	32,5
	Alto	10	25,0
	Total	40	100,0

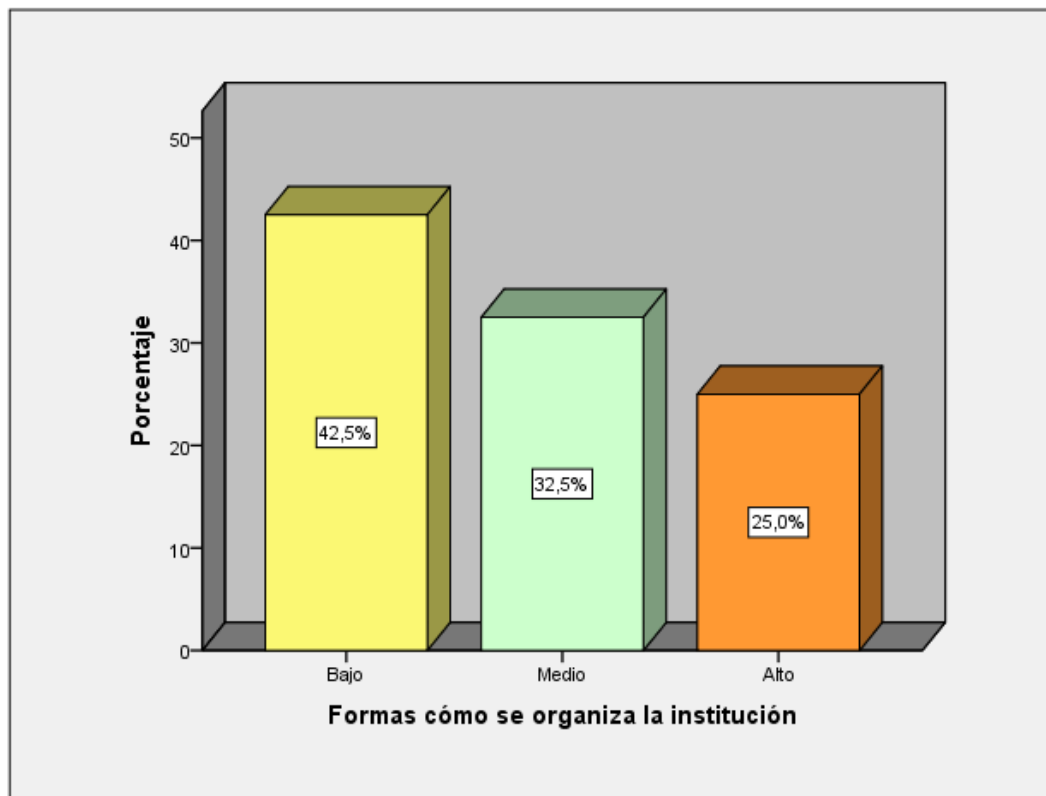


Figura 2. Niveles de la dimensión formas cómo se organiza la institución

En la tabla 8 y figura 2, un 42.5% percibió un nivel bajo, un 32.5% percibieron un nivel medio y un 25% percibieron un nivel alto de Formas cómo se organiza la institución.

Tabla 12

*Niveles de la dimensión formas de relacionarse*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	40,0
	Medio	14	35,0
	Alto	10	25,0
	Total	40	100,0

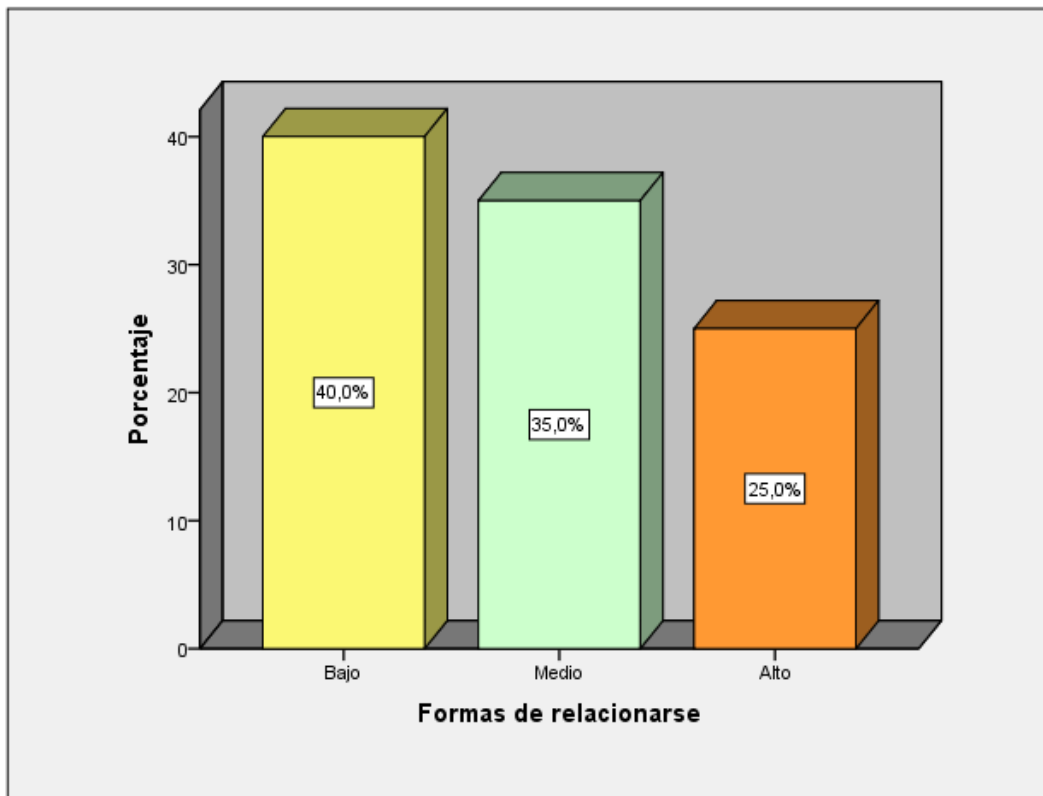


Figura 3. Niveles de la dimensión formas de relacionarse

En la tabla 9 y figura 3, un 40% percibió un nivel bajo, un 35% percibieron un nivel medio y un 25% percibieron un nivel alto de Formas de relacionarse.

Tabla 13

*Niveles de la dimensión normas explicitas e implícitas*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	50,0
	Medio	13	32,5
	Alto	7	17,5
	Total	40	100,0

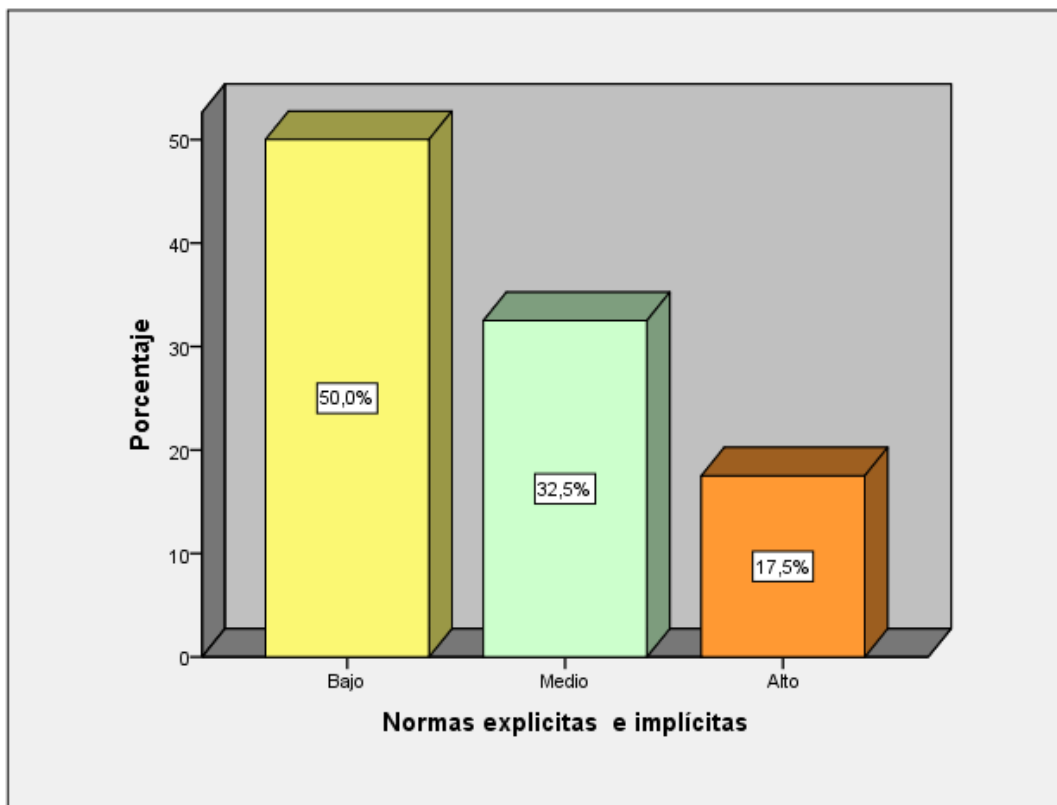


Figura 4. Niveles de la dimensión normas explicitas e implícitas

En la tabla 10 y figura 4, un 50% percibió un nivel bajo, un 32.5% percibieron un nivel medio y un 17.5% percibieron un nivel alto de Normas explicitas e implícitas.

Tabla 14

*Niveles de la variable comportamiento organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	17	42,5
	Regular	19	47,5
	Adecuado	4	10,0
	Total	40	100,0

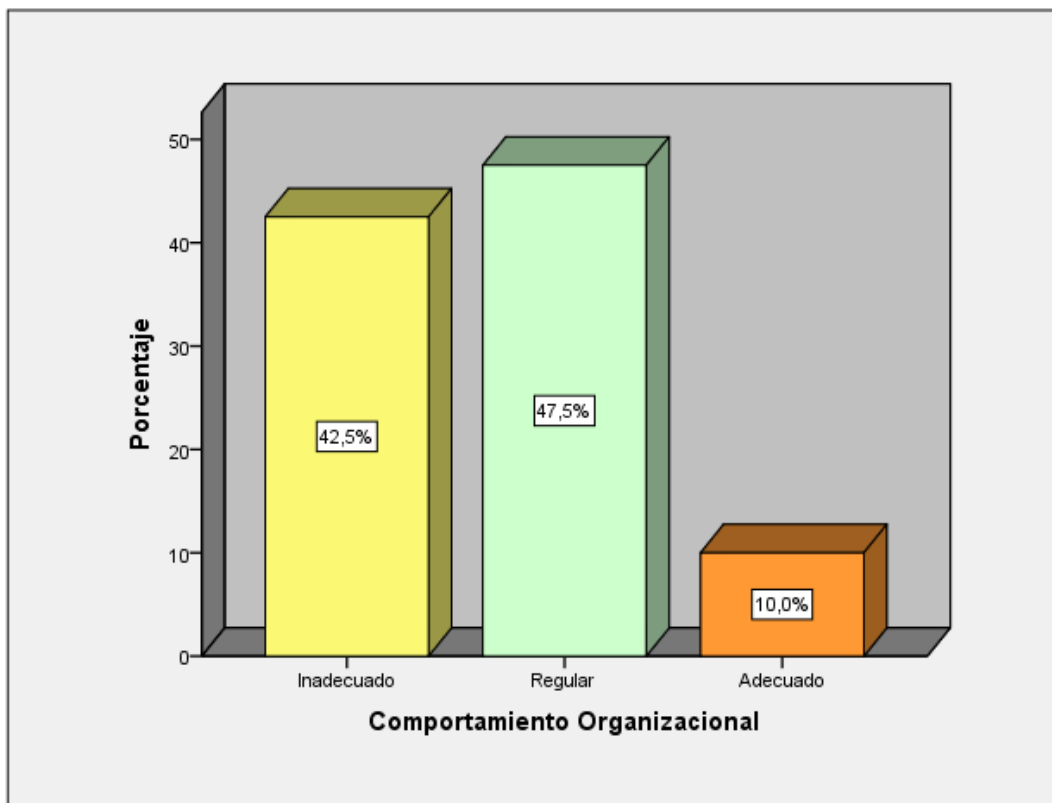


Figura 5. Niveles de la variable comportamiento organizacional

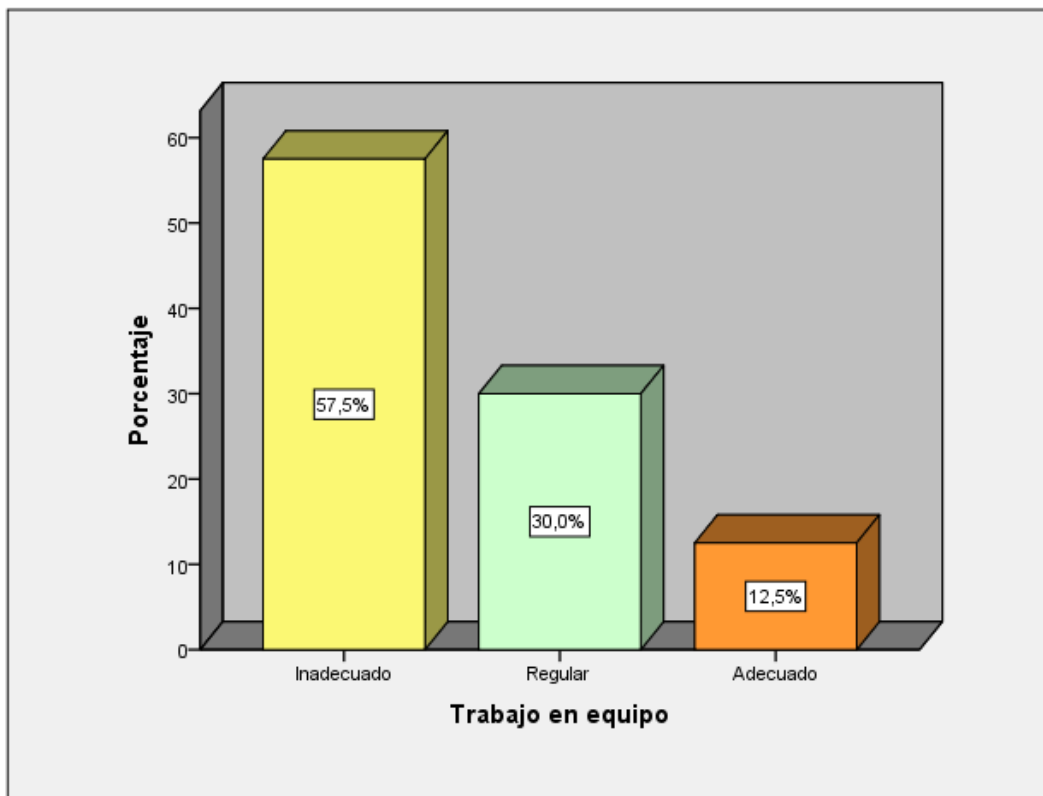
En la tabla 11 y figura 5, un 42.5% percibió un nivel inadecuado, un 47.5% percibieron un nivel regular y un 10% percibieron un nivel adecuado de Comportamiento Organizacional.



Tabla 15

*Niveles del trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	23	57,5
	Regular	12	30,0
	Adecuado	5	12,5
	Total	40	100,0



*Figura 6. Niveles del trabajo en equipo*

En la tabla 12 y figura 6, un 57.5% percibió un nivel inadecuado, un 30% percibieron un nivel regular y un 12.5% percibieron un nivel adecuado de Trabajo en equipo.

Tabla 16

*Niveles de la dimensión comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	20	50,0
	Regular	13	32,5
	Adecuado	7	17,5
	Total	40	100,0

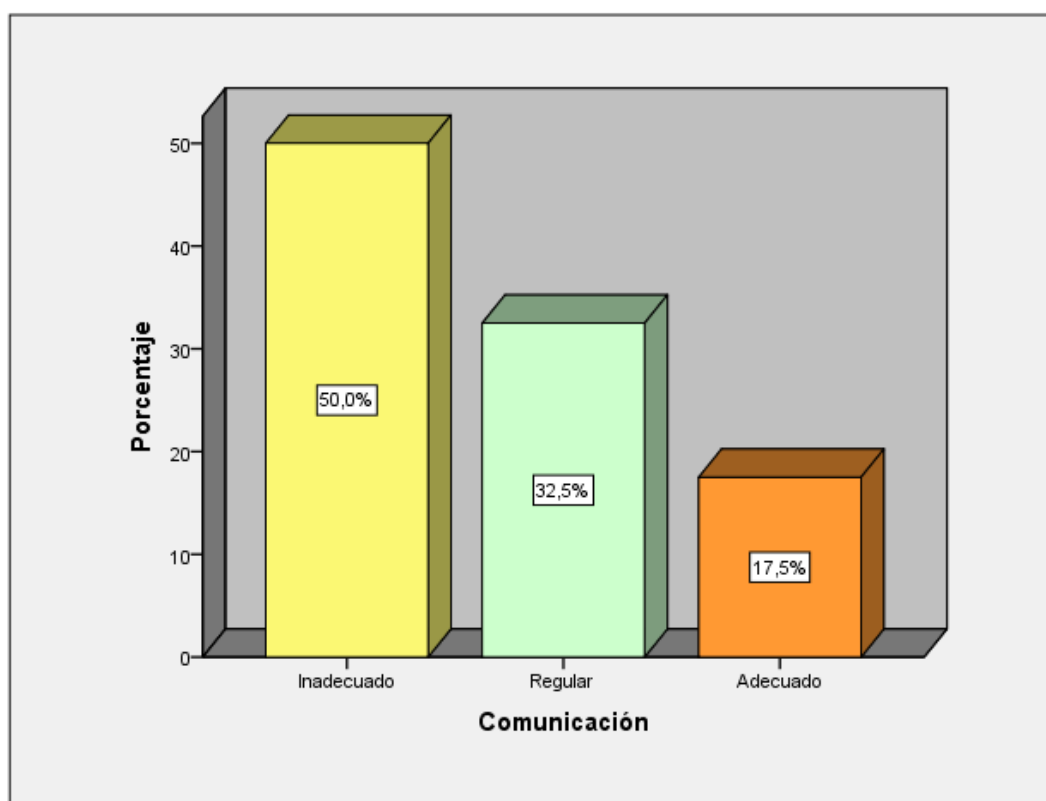


Figura 7. Niveles de la dimensión comunicación

En la tabla 16 y figura 7, un 50% percibió un nivel inadecuado, un 32.5% percibieron un nivel regular y un 17.5% percibieron un nivel adecuado de Comunicación, el falta de comunicación en la institución genera malas relaciones entre los docentes y a un ambiente de trabajo hostil.

Tabla 17

*Niveles de la dimensión liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	18	45,0
	Regular	16	40,0
	Adecuado	6	15,0
	Total	40	100,0

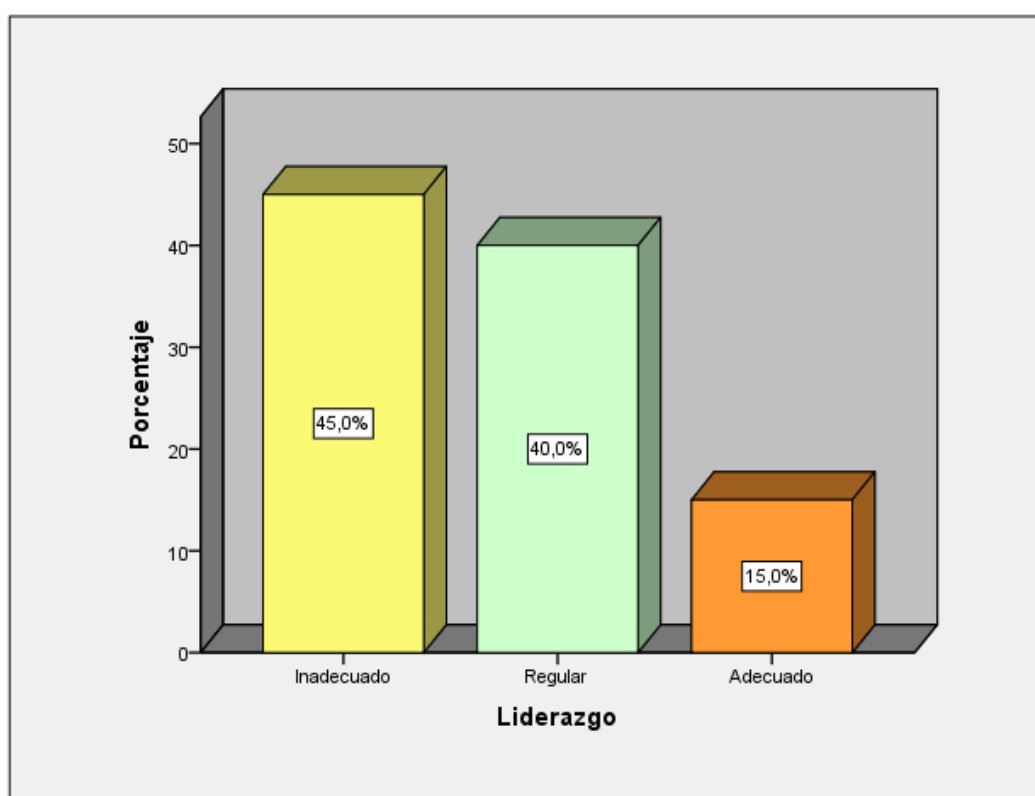


Figura 8. Niveles de la dimensión liderazgo

En la tabla 17 y figura 8, un 45% percibió un nivel inadecuado, un 40% percibieron un nivel regular y un 15% percibieron un nivel adecuado de Liderazgo, en la institución es importante trabajar el liderazgo por parte de la dirección teniendo las habilidades gerenciales de poder influir en los docentes para el trabajo en equipo.

Tabla 18

*Niveles de la variable gestión institucional y comportamiento organizacional*

		Comportamiento Organizacional			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Gestión institucional	Bajo	Recuento	10	8	0	18
		% del total	25,0%	20,0%	0,0%	45,0%
	Medio	Recuento	6	5	2	13
		% del total	15,0%	12,5%	5,0%	32,5%
	Alto	Recuento	1	6	2	9
		% del total	2,5%	15,0%	5,0%	22,5%
Total		Recuento	17	19	4	40
		% del total	42,5%	47,5%	10,0%	100,0%

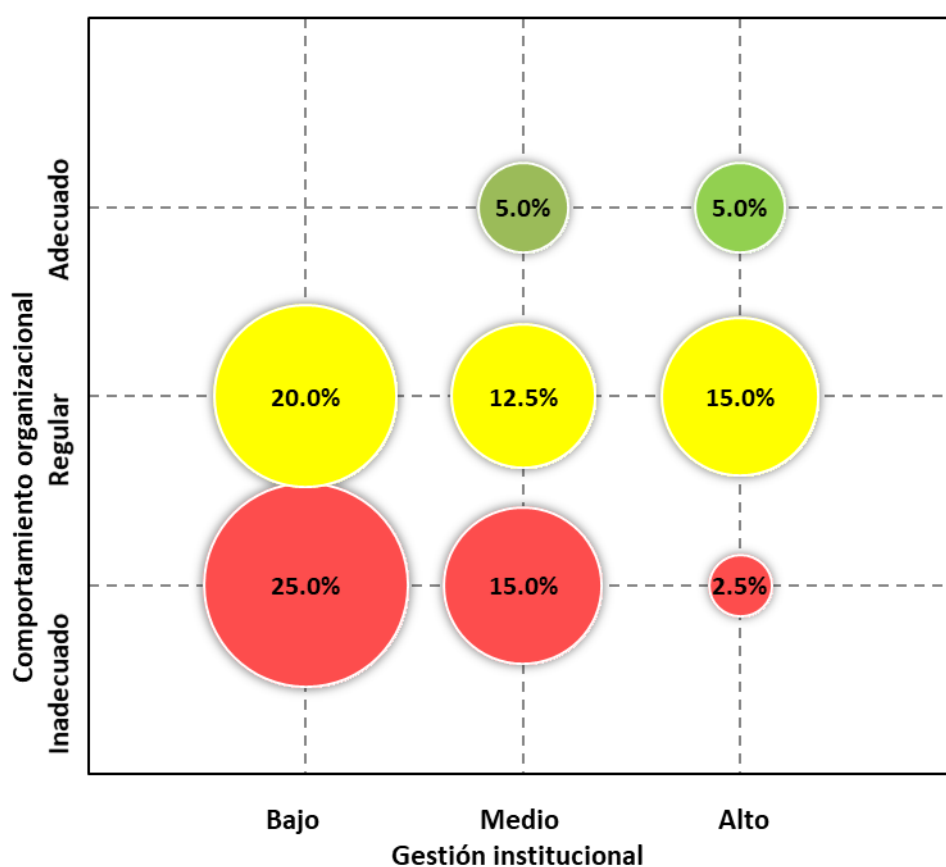


Figura 9. Niveles de la variable gestión institucional y comportamiento organizacional

En la tabla 18 y figura 9, se encontró que la gestión institucional es de nivel bajo con un 25% de nivel inadecuado de comportamiento organizacional y el 20% de nivel regular de comportamiento organizacional; con la gestión institucional de nivel medio el 15% percibió un nivel inadecuado, el 12.5% percibió nivel regular y el 5% percibió nivel adecuado y se percibió la gestión institucional de nivel alto con 2.5% de nivel inadecuado, el 15% de nivel regular y el 5% de nivel adecuado de comportamiento organizacional.

Tabla 19

Niveles de la variable formas cómo se organiza la institución y comportamiento organizacional

		Comportamiento Organizacional			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Formas cómo se organiza la institución	Bajo	Recuento	8	9	0	17
		% del total	20,0%	22,5%	0,0%	42,5%
	Medio	Recuento	8	4	1	13
		% del total	20,0%	10,0%	2,5%	32,5%
	Alto	Recuento	1	6	3	10
		% del total	2,5%	15,0%	7,5%	25,0%
Total	Recuento	17	19	4	40	
	% del total	42,5%	47,5%	10,0%	100,0%	

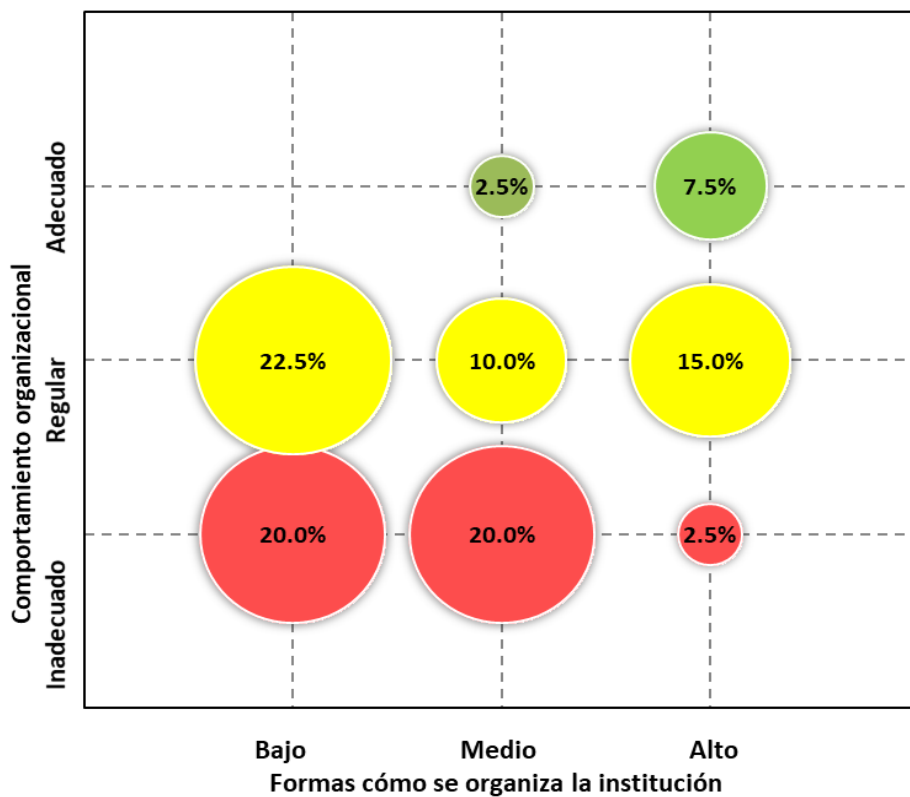


Figura 10. Niveles de la variable formas cómo se organiza la institución y comportamiento organizacional

En la tabla 19 y figura 10, se encontró que las Formas cómo se organiza la institución es de nivel bajo con un 20% de nivel inadecuado de comportamiento organizacional y el 22.5% de nivel regular de comportamiento organizacional; con las Formas cómo se organiza la institución de nivel medio el 20% percibió un nivel inadecuado, el 10% percibió nivel regular y el 2.5% percibió nivel adecuado y se percibió las Formas cómo se organiza la institución de nivel alto con 2.5% de nivel inadecuado, el 15% de nivel regular y el 7.5% de nivel adecuado de comportamiento organizacional.

Tabla 20

*Niveles de la variable formas de relacionarse y comportamiento organizacional*

		Comportamiento Organizacional			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Formas de relacionarse	Bajo	Recuento	10	6	0	16
		% del total	25,0%	15,0%	0,0%	40,0%
	Medio	Recuento	5	7	2	14
		% del total	12,5%	17,5%	5,0%	35,0%
	Alto	Recuento	2	6	2	10
		% del total	5,0%	15,0%	5,0%	25,0%
Total	Recuento	17	19	4	40	
	% del total	42,5%	47,5%	10,0%	100,0%	

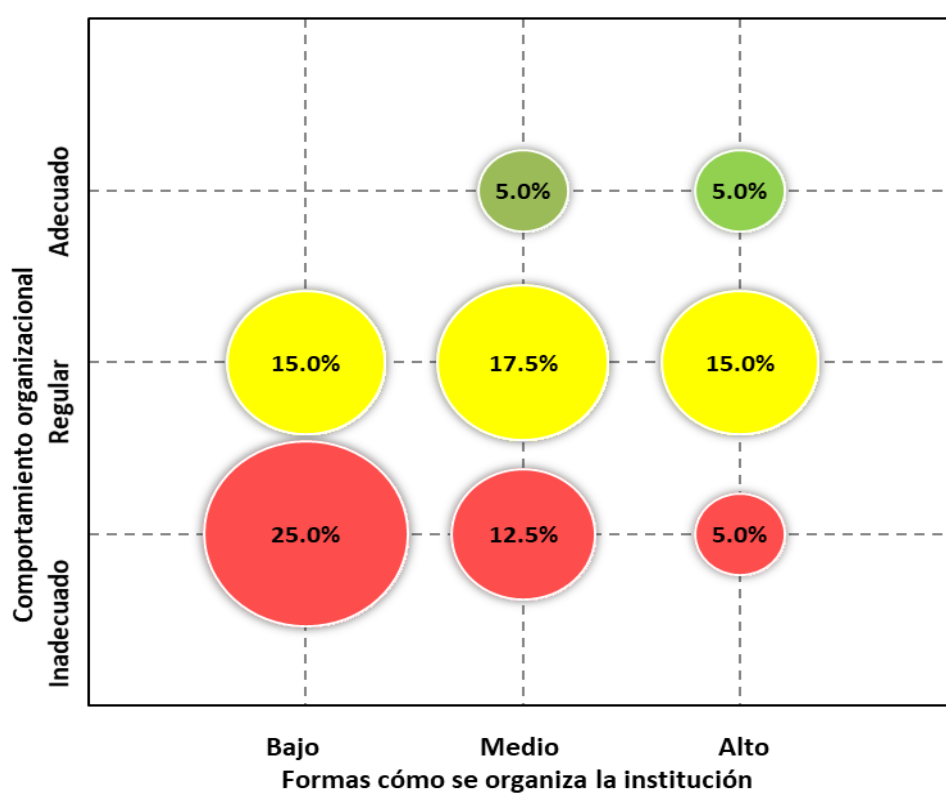


Figura 11. Niveles de las formas de relacionarse

En la tabla 20 y figura 11, se encontró que las Formas de relacionarse es de nivel bajo con un 25% de nivel inadecuado de comportamiento organizacional y el 15% de nivel regular de comportamiento organizacional; con las Formas de relacionarse de nivel medio el 12.5% percibió un nivel inadecuado, el 17.5% percibió nivel regular y el 5% percibió nivel adecuado y se percibió las Formas de relacionarse de nivel alto con 5% de nivel inadecuado, el 15% de nivel regular y el 5% de nivel adecuado de comportamiento organizacional.

Tabla 21

*Niveles de la variable normas explícitas e implícitas y comportamiento organizacional*

			Comportamiento Organizacional			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Normas explícitas e implícitas	eBajo	Recuento	12	7	1	20
		% del total	30,0%	17,5%	2,5%	50,0%
	Medio	Recuento	4	6	3	13
		% del total	10,0%	15,0%	7,5%	32,5%
	Alto	Recuento	1	6	0	7
		% del total	2,5%	15,0%	0,0%	17,5%
Total		Recuento	17	19	4	40
		% del total	42,5%	47,5%	10,0%	100,0%

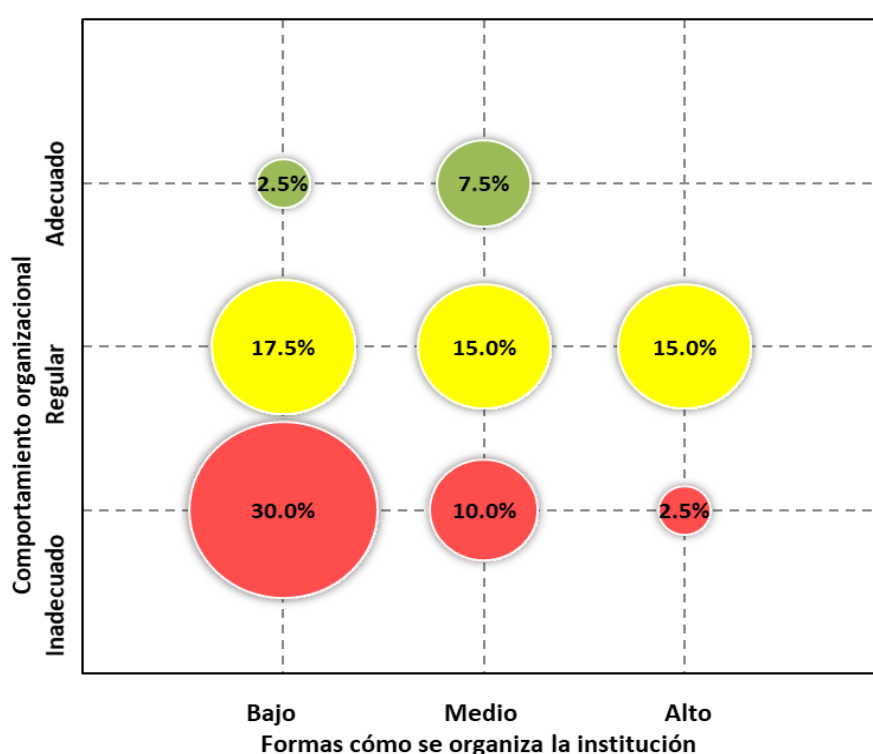


Figura 12. Niveles de la variable normas explícitas e implícitas y comportamiento organizacional

En la tabla 21 y figura 12, se encontró que las Normas explícitas e implícitas es de nivel bajo con un 30% de nivel inadecuado de comportamiento organizacional, el 17.5% de nivel regular y el 2.5% con un nivel adecuado de comportamiento organizacional; con las Normas explícitas e implícitas de nivel medio el 10% percibió un nivel inadecuado, el 15% percibió nivel regular y el 7.5% percibió nivel adecuado y se percibió las Normas explícitas e implícitas de nivel alto con 2.5% de nivel inadecuado, el 15% de nivel regular de comportamiento organizacional.

Tabla 22

*Normalidad de los datos*

	Shapiro wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión institucional	,933	40	,020
Formas cómo se organiza la institución	,918	40	,007
Formas de relacionarse	,946	40	,057
Normas explícitas e implícitas	,900	40	,002
Comportamiento Organizacional	,964	40	,229
Trabajo en equipo	,898	40	,002
Comunicación	,925	40	,011
Liderazgo	,944	40	,049

Los resultados de normalidad de los datos se puede observar que se obtuvo una  $p < 0.05$  por lo que se establece que los datos presentan un comportamiento No normal y la prueba de hipótesis que se debe realizar para la contrastación, es una prueba no paramétrica: Rho de Spearman.



## Contrastación de hipótesis

### Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 23

*Correlación entre la gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019*

			Gestión institucional	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En la tabla 23, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.630\*\* lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis específicas

### Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre las formas cómo se organiza la institución y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019

Ha: Existe relación significativa entre las formas cómo se organiza la institución y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 24

*Correlación entre el las formas cómo se organiza la institución y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019*

		Formas cómo se organiza la institución			Comportamiento Organizacional	
Rho de Spearman	Formas cómo se organiza la institución	Coeficiente de correlación	1,000	,603**		
		Sig. (bilateral)	.	,000		
		N	40	40		
	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	,603**	1,000		
		Sig. (bilateral)	,000	.		
		N	40	40		

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

En la tabla 24, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.603\*\* lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### Segunda hipótesis específica

#### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre las formas de relacionarse y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019

Ha: Existe relación significativa entre las formas de relacionarse y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 25

*Correlación entre las formas de relacionarse y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019*

			Formas de relacionarse	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Formas de relacionarse	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En la tabla 25, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.661\*\* lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### Tercera hipótesis específica

#### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre las normas explícitas e implícitas y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019

Ha: Existe relación significativa entre las normas explícitas e implícitas y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 26

*Correlación entre las normas explícitas e implícitas y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019*

			Comportamiento Organizacional	Normas explícitas e implícitas
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Normas explícitas e implícitas	Coefficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En la tabla 26, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.560\*\* lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

#### IV. DISCUSIÓN

La investigación titulada Gestión institucional y compromiso organizacional de las Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019.

Para la hipótesis general, existe una extensa relación entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,630; semejante a la investigación de Barros, Córdoba y Mendoza (2017) Los bajos niveles de gestión institucional se asemeja la investigación concluyó que la mayoría de los aditivos y estrategias de gestión institucional (gerencial, instructivo, administrativa y monetario y de red) están en un grado de madurez eso no siempre comienza. Además, el análisis documental realizado al PEI muestra que esos aditivos ya no dan comandos operativos o actuales. Protocolos de movimiento y no pruebas de pensamientos de incorporación y apropiación de las TIC convertidas en encontradas. Sin embargo, algunos aditivos de los procesos de control de instrucción están en un diploma de madurez de estilos de vida, lo que demuestra que hay una mejora incipiente y parcial y que los movimientos se realizan de manera inconexa. La máquina de planes estratégicos para la incorporación y apropiación de las TIC se constituyó en una conjetura para el desarrollo de la manipulación institucional, un método basado especialmente en las referencias globales, nacionales, vecinas y vecinales que emanan de las políticas académicas y las administraciones, que permitieron delinear y cumplir con un camino metodológico, con el que se dibujaron los movimientos de compilación, evaluación, validación y sistematización de los datos, en consonancia con los sueños y pasatiempos de la comunidad educativa, que aprecian la combinación y la apropiación de las TIC, convirtiéndose en una versión de observación hasta el cual se genera un conocimiento proactivo que provocó un movimiento transformador en la escolarización de las dinámicas institucionales. Además, para Alfaro y Mendoza (2018), las consecuencias resultan en la reflexión y la toma de decisiones en la búsqueda de fortalecer estas dimensiones para el desarrollo de la adquisición de conocimientos y el compromiso de control que hoy en día tiene que cumplir con todas las organizaciones educativas. Asimismo, Segovia (2014) concluyó que existe una correlación totalmente grande entre la subcultura organizacional y el control institucional de la dificultad de estudiar de las instituciones educativas.

Además, Alfaro y Mendoza (2018) los resultados llevan a la reflexión y a la toma de decisiones en búsqueda de fortalecer estas dimensiones para la mejora de los aprendizajes, compromiso de gestión que hoy en día tiene que cumplir toda institución educativa. Así mismo, Segovia (2014) concluyó que existe una relación muy significativa entre la cultura organizacional y la gestión institucional de las instituciones educativas sujetas de estudio.

En cuanto al comportamiento organizacional Martínez (2016) concluyó: el comportamiento organizacional en DEMCA SAS. Definió hasta quedar entre propiamente, como se descubrió a través del análisis comparativo de los promedios de cada una de las variables que la integran, destacando las mayores fortalezas dentro de los grandes del servicio, la efectividad de la supervisión y la cooperación entre colegas. Por otro lado, las calificaciones más bajas (aunque han sido exactas y tremendas) se habían descubierto dentro de las variables clima de renovación y cambio, intercambio verbal descendente y conversación ascendente. El comportamiento organizacional es un ámbito multicausal compuesto por numerosas facetas que se deben tener presentes al momento de tomar decisiones (de parte de la gerencia) que impulsen los diversos procesos organizacionales, de tal manera que a largo plazo pueda beneficiarse la sostenibilidad de la empresa.

Así mismo, Fuentes (2015) concluyó que el Burnout ahora no afecta el comportamiento organizacional de la fuerza laboral del departamento administrativo del Municipio de Totonicapán. No hay causas que causen desgaste en los empleados del departamento ejecutivo del Municipio de Totonicapán. La etapa de agotamiento emocional que presentan los colaboradores es baja porque el máximo de ellos lo muestra dentro de la investigación. El bienestar y la satisfacción del colaborador no siempre se ven afectados por el Burnout, ya que se deleitan con una mentalidad física y mental deseable. Además, nombro (2019) el grado de leve correlación entre la Organización y la Calidad Educativa de las Instituciones Educativas emblemáticas del distrito de Ate, UGEL 06. Según lo evidenciado a través de la prueba de hipótesis general ( $p$  valor o sig. Asintomático (Bilateral) =  $0.1 / 2$  que es menor que 0.05.

Yrribarren (2017) concluyó que existe una relación considerable entre el comportamiento organizativo y la calidad del servicio educativo en las instituciones educativas en la etapa número uno: Red 9-UGEL 01, 2016; habiendo recibido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 789$ , y un nivel de significación idéntico a 0.000. Y Carpio (2015) concluyó

que la evaluación de la maestría se asocia sin demora al comportamiento organizacional de los estudiantes de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE-EPG en el año 2014.

Para la hipótesis específica 1 existe un cortejo sustancial entre los métodos en que se prepara la organización y la conducta organizacional de las Instituciones Educativas de la Red 10 Ugel 05 San Juan de Lurigancho, 2019, debido a que la etapa de significación calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho of Spearman tiene una tarifa de 603; Al igual que los estudios de Albarracín (2017), concluyó que el control institucional está relacionado con el grado de preescolar que asume la responsabilidad del problema ambiental de los docentes, esto es cuestionable dada la voz de los actores dentro de la investigación, por lo que hay una necesidad Para una calificación regulatoria y conceptual, en consecuencia, la educación, la contextualización y la actualización son factores esenciales en una educación ambiental, esto está vinculado al grado preescolar. El hecho de tener en cuenta esta observación incluye las intenciones, deseos y compromisos que deben inspirarse en un modelo de gestión institucional para el empoderamiento, la capacitación y el ejercicio de la educación ambiental en el preescolar. Para la hipótesis única 2, puede haber un cortejo considerable entre los métodos de seguimiento y el comportamiento organizativo de las Instituciones Educativas de la Red 10 Ugel 05 San Juan de Lurigancho, 2019, porque el grado de significación calculado es  $p < .05$  y El coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 661; Al igual que los estudios de Acevedo, Valenti y Aguiñaga (2017) descubrieron que una vez que se investiga si la administración institucional y el interés de papá y mamá afectan el logro de la facultad al aumentar la participación de los maestros, se aprecia que, al mismo tiempo, el interés de la familia por parte de los padres. Aumenta la participación del instructor, las ventajas más fáciles que la persona otorga a los instructores tienen este impacto. Concluye con una reflexión sobre la escasa importancia de las otras variables de gestión institucional que, de acuerdo con la literatura especializada, son cruciales para el mejoramiento escolar.

Para la hipótesis específica 3 hay relación significativa con las normas explícitas e implícitas y el comportamiento organización de las instituciones educativas de la red 10 Ugel 05 San Juan de Lurigancho, 2019, porque la escala de importancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Spearman Rho tiene un precio de 560; Al igual que la investigación de Segovia (2014), que concluyó que la forma de vida organizacional está considerablemente relacionada con la gestión institucional, las normas específicas e

implícitas dentro del grupo educativo son aplicables para ofrecer un sorprendente desafío académico institucional hacia una excelencia académica encontrándose en el estudio en nivel regular con 38% en esta dimensión lo cual coincide con el estudio realizado teniendo como teoría base el manual de los directores.



## V. CONCLUSIONES

### **Primera**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, Existe relación significativa entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,630.

### **Segunda**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, Existe relación significativa entre las formas cómo se organiza la institución y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,603.

### **Tercera**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, Existe relación significativa entre las formas de relacionarse y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,661.

### **Cuarta**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, Existe relación significativa entre las normas explícitas e implícitas y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,560.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda a la dirección de la Institución educativa realizar capacitación a los docentes en comportamiento organizacional para obtener un mejor desempeño en el trabajo en equipo, expresión emocional en la comunicación y toma de decisiones para desarrollar el liderazgo

### **Segunda**

Se recomienda a la dirección de la Institución educativa realizar grupo de interaprendizaje para desarrollar mejores formas de organización de la institución y se desarrolle una mejor distribución de tareas, división del trabajo de uso adecuado de espacios.

### **Tercera**

Se recomienda a la dirección de la Institución educativa realizar capacitaciones en las formas de relacionarse para desarrollar las actividades institucionales y el desempeño en las tareas.

### **Cuarta**

Se recomienda a la dirección de la Institución educativa realizar grupos de interaprendizaje y colaboración del servicio de apoyo y asesoramiento para la atención de las necesidades educativas especiales (SAANEE) sobre la educación inclusiva y el apoyo que les brindan a los maestros.

## VII. REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G., y Aguiñaga, E. (2017). Institutional management, teacher involvement and parents in public schools in Mexico. *Quality in Education*, 46, pp. 53-95.
- Ale, D. B. (2016). *Relación entre la gestión institucional y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel Primario de Mollendo – Islay, 2015*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Albarracín, S. J. (2017). *Concepciones y prácticas de educación ambiental desde la gestión institucional: Un estudio de caso en el nivel preescolar de colegios oficiales de la localidad Antonio Nariño, Bogotá D.C.* (Tesis doctoral). Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Alfaro, L. E., y Mendoza, M. (2018). Relación entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo en la institución educativa N° 80014 Juan Pablo II de la ciudad de Trujillo. (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo.
- Alles, M. (2013). *Organizational Behavior: how to achieve a cultural change through Competency Management*. Buenos Aires: Granica.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa, enfoques y procesos*. Lima: Fondo de desarrollo editorial de la Universidad de Lima.
- Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Alves, H., y Raposo, M. (2004). La medición de la satisfacción en la enseñanza universitaria: el ejemplo de la Universidade da Beira Interior. *Departamento Da Beira Interior*, pp. 1-15.
- Amaru, A. C. (2009). *Fundamentos de administración. Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.

- Arava, J. (1998). *Los principios generales de la gestión educativa*. Bogotá: McGraw Hill.
- Barros, Y. P., Córdoba, R. A., y Mendoza, O. E. (2017). *Planeación estratégica de la gestión institucional para la incorporación y apropiación de las TIC en una institución educativa oficial del distrito de Santa Marta*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad del Norte.
- Bass, B. M. (1995). Theory of transformational leadership redux. *The Leadership Quarterly*, 6 (4), pp. 463-478.
- Bernal, C. (2016) *Metodología de la investigación* (4ta.ed.). Bogotá - Colombia: Pearson.
- Carpio, L. R. (2015). *Evaluación formativa y comportamiento organizacional en oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la Escuela Superior de Guerra del Ejército*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Marcelino Champagnat.
- Cassasus, J. (2005). *Management Problems in Latin America: The tension between type A and type B paradigms*. Santiago: UNESCO.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (3a ed). D.F, México: Mcgraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. 2da. Edición. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. Argentina: Thompson.
- Fernández, C. M. (2015). *Relación entre el liderazgo del director y la calidad de la gestión educativa en las instituciones educativas públicas de la ugel 01 en el año 2011*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Frías, P. (2014). *Comportamiento y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. (Tesis de maestría). Chile: Universidad de Chile.

- Fuentes, M. R. (2015). *Burnout y comportamiento organizacional*. (Tesis). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- García, E. (2009). Where is the competitive advantage?: A management model that incorporates people as a key element of business strategy. *Journal of Bussiness*, 1 (1), 63-79.
- Gotilla, L., y Cadima, E. (1998). *Planificación y administración educativa*. Bolivia: Universidad Americana.
- Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. 11a. edición. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Jackson, P., Boostrom, R., y Hansen, D. (2003). *La vida moral en la escuela*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Decimocuarta edición. México: McGrawHill.
- Leithwood, K., Mascal, B., y Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. New York: Editorial Routledge Press.
- Ley General de Educación N° 28044. Perú: Ministerio de Educación.
- Llamo, J. (2018). *Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Martínez, A. E. (2016). *Diagnóstico del comportamiento organizacional entre los empleados de DEMCA SAS en la ciudad de Cartagena de Indias, 2016*. (Tesis). Colombia: Universidad de Cartagena.
- Maslow, A. (1973). *Motivation and Personality*. New York: Haper and Row.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Ouchi, W. (1981). *Theory Z. How companies can do to face the Japanese challenge*. Mexico: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Palladino, L. (1998). *Administración Organizacional, Capacitación, Evaluación, Calidad*. Buenos Aires, Argentina: Espacio.
- Ranzinkov, O. (1980). *Diccionario de filosofía*. Moscú: Progreso.
- Representante de la UNESCO en el Perú (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Perú: Ministerio de Educación. Disponible en: [http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/wp-content/uploads/2015/05/manual\\_directores\\_unesco.pdf](http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/wp-content/uploads/2015/05/manual_directores_unesco.pdf)
- Resolución Viceministerial N° 011-2019-MINEDU. (2019). *Norma que regula los instrumentos de gestión de las instituciones educativas y programas de educación básica*. Perú: El Peruano.
- Robbins, S. P., y Jugde, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Roldan, C. (2017). *Gestión institucional y rendimiento académico de los estudiantes en la Institución Educativa N°1213 La Gloria Nivel Primario, Ate, 2017*. (Tesis de

Maestría). Perú: Universidad Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1859>

Segovia, R. (2014). *La cultura organizacional y su relación con .la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de Canto Rey - San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth.SRL.

Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. Lima: AFA, Editores Importadores S.A.

UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima, Perú: MINEDU.

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

## **ANEXOS**



## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión institucional y comportamiento organizacional en la Institución Educativa La Pradera II del distrito El Agustino”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y muestra	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019?</p>	<p>Objetivos General</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019</p>	<p>TIPO:</p> <p>Sustantiva</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental:</p> <p>Correlacional y transversal</p> <p>MÉTODO:</p>	<p>Población</p> <p>La población estará constituida por 40 profesores de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre las formas cómo se organiza la institución y el comportamiento organizacional de la Institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre las formas cómo se organiza la institución y el comportamiento organizacional de la Institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre las formas cómo se organiza la institución y el comportamiento organizacional de la Institución educativa La Pradera II del distrito El Agustino, 2019</p>		<p>El censo estará constituido por 40 profesores de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre las formas de relacionarse y el comportamiento organizacional de la Institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre las formas de relacionarse y el comportamiento organizacional de la Institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019</p>	<p>Existe relación significativa entre las formas de relacionarse y el comportamiento organizacional de la Institución educativa La Pradera II del distrito El Agustino, 2019</p>		<p>Muestreo</p> <p>No probabilístico por conveniencia</p>	

<p>¿Cuál es la relación entre las normas explícitas e implícitas y el comportamiento organizacional de la Institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre las normas explícitas e implícitas y el comportamiento organizacional de la Institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019.</p>	<p>Institución educativa La Pradera II del distrito El Agustino, 2019</p>	<p>Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>		
--	--	---	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO: Sustantiva</b></p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>No experimental: Correlacional y transversal</p> <p><b>MÉTODO:</b></p> <p>Hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población estuvo constituida por los docentes en la institución educativa La Pradera II del distrito del Agustino</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p><b>Tamaño de muestra:</b></p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>Muestreo no probabilístico</p>	<p>Variable 1: Gestión institucional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Ficha técnica:</p> <p>Autor : Unesco</p> <p>Año: 2011</p> <p>Lugar: Lima</p> <p>Duración : Aproximadamente de 30 minutos</p> <p>Administración: Individual o colectivo</p> <p>Puntuación: Calificación manual o computarizada</p> <hr/> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Ficha técnica:</p> <p>Autores : Meyer y Allen</p> <p>Año: 1991</p> <p>Lugar : Perú</p> <p>Objetivo : Determinar los de estudio</p> <p>Administración: Individual y/o colectiva.</p> <p>Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tablas y figuras</p> <p>Tablas de contingencias</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho de Spearman</p>

## Anexo 2: Instrumentos

### Cuestionario de gestión institucional

Estimado (a) docente, el presente cuestionario se trata sobre la gestión institucional. Tiene como propósito recoger información sobre el tema, para conocer los beneficios o dificultades que existe en nuestra institución Educativa y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con un x la alternativa que consideres más adecuada para tu respuesta.

Muchas gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL				
	S	CS	A V	CN	N
	<b>Dimensión 1. Formas cómo se organiza la institución</b>				
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

	<b>Dimensión 2. Formas de relacionarse</b>					
9	Los docentes están de acuerdo con las actividades institucionales					
10	Los docentes participan de las actividades institucionales					
11	Los docentes respetan las fechas programadas por la institución					
12	Los docentes se involucran en las tareas con los padres de familia					
13	Los docentes desarrollan sus planes de mejora en el tiempo previsto					
14	Los docentes cumplen las tareas encomendadas con responsabilidad					
	<b>Dimensión 3. Normas explícitas e implícitas</b>					
15	Los docentes muestran conocimientos de la ley de educación					
16	Los docentes muestran conocimientos de las normas legales vinculadas a la educación inclusiva					

## Cuestionario de comportamiento organizacional

Estimado (a), la presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad recopilar información para medir

### Indicaciones:

- Esta encuesta es ANÓNIMA. Por favor, responda con sinceridad.
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene dos posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según su opinión, mejor refleje.
- La escala de calificación es la siguiente:

Escalas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Trabajo en equipo</b>					
1	Dentro de su grupo de trabajo practican principios éticos					
2	Considera que los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima					
3	Tiene el apoyo por parte de sus compañeros para la elaboración de algún proyecto					
4	Con las actividades que realiza en equipo se siente satisfecho en su trabajo					
5	Considera que el trabajo en equipo es efectivo					
	<b>Comunicación</b>					
6	Se siente cómodo en su trabajo					
7	Considera que es importante la comunicación entre sus compañeros de trabajo					
8	En su trabajo lo motivan constantemente					
9	Tiene Ud. buena relación con sus compañeros de trabajo					
10	Usted manifiesta una actitud positiva en el trabajo					
11	Se comunica de manera asertiva con sus compañeros					
	<b>Liderazgo</b>					
12	Su jefe inmediato le brinda confianza					
13	Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está haciendo su trabajo					
14	Piensa que las normas y valores favorecen el trabajo de la institución					
15	Los líderes crean un ambiente de trabajo agradable					
16	Prestan atención a las sugerencias de su jefe para mejorar tiempo de trabajo					
17	Las responsabilidades que tiene en su puesto corresponden a lo que usted esperaba					
18	Cree que hay igualdad en la distribución de trabajo para todos los empleados					
19	Su jefe toma de decisiones adecuadas para el logro de objetivos					
20	Su jefe inmediato reconoce el trabajo realizado					

Anexo 4: Base de datos de confiabilidad de gestión institucional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
5	5	4	3	3	5	5	2	3	3	3	3	5	4	3	2
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
1	2	3	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
5	5	4	3	3	5	5	2	3	3	3	3	5	4	3	2
2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4
2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	5	2	3	5	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2

Variable/dimensión	Alpha de Cronbach	N° de elementos
Formas cómo se organiza la institución	0.850	8
Formas de relacionarse	0.818	6
Normas explícitas e implícitas	0.851	2
Gestión institucional	0.914	16

Variable comportamiento organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
2	4	2	5	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4
2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	1	5	2	2	2	3	2	2	3
1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2
5	4	5	5	5	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1
5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4
2	3	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4
2	3	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	5	2	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	1	3	4	2
5	4	5	1	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4

Variable/dimensión	Alpha de Cronbach	N° de elementos
Trabajo en equipo	0.835	5
Comunicación	0.813	6
Liderazgo	0.877	9
<b>comportamiento organizacional</b>	<b>0.935</b>	<b>20</b>



Anexo 5. Base de datos de la V1 Gestión institucional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	D1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D2	P15	P16	D3	V1
1	2	2	4	1	4	3	3	1	20	3	1	3	3	3	1	14	4	1	5	39
2	2	1	4	2	2	2	2	2	17	2	4	2	2	4	2	16	2	2	4	37
3	1	1	1	1	2	2	2	2	12	2	3	4	3	1	1	14	1	2	3	29
4	2	1	1	2	2	2	3	2	15	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	29
5	2	1	1	4	2	2	2	2	16	3	1	2	2	2	2	12	3	2	5	33
6	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	8	1	1	2	19
7	2	2	1	1	2	2	3	1	14	1	2	2	2	3	2	12	1	1	2	28
8	2	2	2	1	2	2	1	1	13	1	1	1	1	1	1	6	1	2	3	22
9	2	1	1	3	1	2	1	1	12	3	1	1	3	2	1	11	3	2	5	28
10	2	2	1	1	2	1	1	3	13	1	1	2	1	1	1	7	2	1	3	23
11	2	5	3	1	5	3	5	5	29	2	2	2	2	2	2	12	2	2	4	45
12	2	5	4	4	4	4	4	3	30	3	4	4	3	2	4	20	2	2	4	54
13	2	5	3	2	3	2	3	3	23	3	3	1	5	2	2	16	2	3	5	44
14	2	5	3	2	3	2	3	3	23	3	3	5	5	2	2	20	2	3	5	48
15	1	2	4	4	2	4	2	1	20	2	2	4	4	3	3	18	4	2	6	44
16	2	1	1	1	1	1	2	2	11	1	1	1	3	2	1	9	1	3	4	24
17	4	5	2	2	5	3	4	4	29	4	4	5	3	5	3	24	4	4	8	61
18	4	4	3	5	3	4	3	4	30	4	4	5	5	5	3	26	3	4	7	63
19	1	3	1	1	1	1	1	1	10	3	1	1	1	1	1	8	2	1	3	21
20	3	5	2	1	1	3	4	3	22	3	3	3	3	4	4	20	4	4	8	50
21	5	5	3	4	4	5	3	4	33	3	4	4	4	4	2	21	2	2	4	58
22	3	5	4	3	3	5	3	3	29	4	5	5	3	3	4	24	3	3	6	59
23	4	3	2	4	1	4	4	4	26	3	4	4	2	3	1	17	2	2	4	47
24	2	3	3	4	2	2	2	2	20	3	2	2	2	4	4	17	2	3	5	42
25	4	5	4	4	2	5	4	4	32	3	3	5	3	4	4	22	4	4	8	62

26	5	3	3	5	5	5	5	4	35	3	5	5	5	4	4	26	4	4	8	69
27	5	5	3	2	5	5	5	4	34	3	5	5	5	5	5	28	4	4	8	70
28	2	2	2	2	1	1	1	2	13	2	2	2	4	4	3	17	2	2	4	34
29	1	2	2	2	3	2	1	2	15	3	2	2	2	1	1	11	2	2	4	30
30	3	2	2	2	2	2	1	2	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	40
31	2	2	3	3	2	2	3	3	20	2	2	2	2	1	1	10	2	2	4	34
32	1	2	2	2	1	1	1	2	12	2	2	1	1	2	2	10	2	1	3	25
33	2	2	2	1	1	1	1	1	11	1	1	1	2	2	2	9	2	1	3	23
34	2	3	2	2	3	3	2	2	19	2	2	2	2	3	2	13	2	2	4	36
35	4	5	2	3	4	5	5	4	32	3	4	5	4	4	3	23	4	4	8	63
36	4	3	3	1	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	4	2	6	47
37	5	5	2	2	3	5	5	4	31	4	5	5	5	5	4	28	3	4	7	66
38	5	3	5	4	4	5	5	5	36	3	5	4	5	5	5	27	5	3	8	71
39	2	2	2	1	1	2	2	1	13	2	2	2	2	2	2	12	1	2	3	28
40	5	5	2	2	3	5	5	4	31	4	5	5	5	5	4	28	3	4	7	66

Anexo 6. Base de datos de la V2 Comportamiento organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	P10	P11	D2	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D3	V2
1	5	4	5	4	3	21	4	3	2	5	4	5	23	4	3	4	3	5	4	5	4	3	35	79
2	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	4	2	4	3	3	2	25	49
3	1	1	2	2	2	8	1	1	1	2	2	2	9	5	4	5	4	3	4	3	2	2	32	49
4	1	1	1	4	2	9	2	2	1	1	5	4	15	5	4	3	4	3	1	1	2	1	24	48
5	2	3	1	1	3	10	1	1	2	2	2	2	10	5	4	5	4	3	4	3	3	2	33	53
6	2	4	3	1	1	11	3	2	1	2	1	2	11	3	2	1	4	1	2	3	2	1	19	41
7	5	2	3	2	1	13	1	3	2	4	2	4	16	3	2	2	2	3	2	4	2	2	22	51
8	4	2	1	3	1	11	1	2	2	5	4	1	15	2	3	4	1	4	2	2	3	2	23	49
9	2	2	1	1	2	8	2	2	2	3	2	2	13	5	4	5	4	3	4	3	2	1	31	52
10	1	1	1	2	2	7	2	2	1	1	2	1	9	2	1	2	1	1	1	2	1	1	12	28
11	2	3	2	4	2	13	2	2	3	3	3	4	17	3	1	1	1	2	2	1	1	1	13	43
12	5	5	5	5	5	25	3	5	3	4	5	5	25	5	5	4	3	2	4	2	2	4	31	81
13	1	4	3	3	4	15	2	1	2	1	1	1	8	2	2	1	1	2	2	2	3	2	17	40
14	3	1	5	4	4	17	3	2	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	3	1	2	12	38
15	2	2	3	1	2	10	1	3	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	3	4	2	4	30	60
16	1	1	1	1	3	7	2	3	1	1	1	3	11	1	1	1	3	2	1	1	3	1	14	32
17	5	4	3	5	4	21	4	4	4	4	4	3	23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	11	55
18	2	5	5	4	5	21	5	5	3	4	1	3	21	1	2	5	5	5	3	3	4	5	33	75
19	1	1	1	2	1	6	2	1	2	2	1	3	11	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10	27
20	2	2	1	3	3	11	2	2	3	3	3	2	15	2	2	3	3	4	4	4	4	4	30	56
21	3	2	2	2	3	12	2	4	5	4	4	4	23	5	5	4	4	4	2	2	2	2	30	65
22	1	1	2	3	3	10	3	4	5	3	1	2	18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	11	39
23	2	1	1	2	5	11	1	5	1	1	1	2	11	1	1	4	2	3	1	2	2	2	18	40
24	1	2	2	1	1	7	2	4	3	2	1	1	13	1	1	1	3	1	1	2	2	5	17	37
25	1	2	2	4	5	14	3	4	1	1	1	1	11	1	3	1	1	2	2	4	4	3	21	46

26	2	3	5	4	4	18	5	2	4	5	4	4	24	5	5	5	1	2	2	2	3	4	29	71
27	5	5	5	5	3	23	3	5	5	4	5	1	23	1	1	2	2	1	1	1	1	4	14	60
28	2	1	4	1	1	9	2	2	3	3	2	1	13	2	1	2	4	4	3	1	1	2	20	42
29	2	2	2	1	2	9	1	2	4	2	2	1	12	2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	42
30	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	54
31	3	1	2	1	1	8	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	1	1	1	1	2	13	33
32	3	2	2	3	2	12	1	1	1	1	2	2	8	2	2	1	2	2	2	1	1	2	15	35
33	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	2	2	9	1	1	1	2	2	2	2	1	1	13	28
34	1	3	1	1	2	8	1	3	3	1	1	2	11	1	3	2	2	3	2	2	2	2	19	38
35	2	2	2	3	4	13	2	3	3	4	4	4	20	2	4	5	4	4	3	4	4	4	34	67
36	2	3	2	4	4	15	2	3	4	2	1	4	16	3	2	3	4	2	3	3	3	2	25	56
37	2	2	4	5	5	18	1	5	2	4	4	4	20	4	4	5	5	5	4	3	4	4	38	76
38	2	1	4	2	1	10	3	3	4	4	4	4	22	4	3	4	1	2	2	2	3	5	26	58
39	3	2	2	3	2	12	2	2	2	3	4	3	16	2	4	2	2	2	1	2	2	2	19	47
40	3	2	2	2	2	11	2	2	3	2	2	2	13	4	2	5	5	5	4	3	4	4	36	60

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Formas cómo se organiza la institución.</b>							
1	La institución cuenta con organigrama actualizado.	✓		✓		✓		
2	La institución tiene conformada sus comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
3	La institución cuenta con personas suficientes para la tarea a realizar.	✓		✓		✓		
4	La institución evalúa el desempeño del docente a través de la ficha de evaluación.	✓		✓		✓		
5	La institución organiza espacios de interaprendizaje para la mejora del trabajo encomendado.	✓		✓		✓		
6	La institución comunica a los padres la visión y misión de la escuela.	✓		✓		✓		
7	Las autoridades designan bien los espacios y áreas de trabajo institucional.	✓		✓		✓		
8	En la institución se respetan los horarios establecidos.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Formas de relacionarse</b>							
7	Los docentes están de acuerdo con las actividades institucionales	✓		✓		✓		
8	Los docentes participan de las actividades institucionales	✓		✓		✓		
9	Los docentes respetan las fechas programadas por la institución	✓		✓		✓		
10	Los docentes se involucran en la tarea con los padres de familia	✓		✓		✓		
11	Los docentes desarrollan sus planes de mejora en el tiempo previsto	✓		✓		✓		
12	Los docentes cumplen las tareas encomendadas con responsabilidad	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 Normas explícitas e implícitas.</b>							
13	Los docentes muestran conocimientos de la ley de educación	✓		✓		✓		
14	Los docentes muestran conocimientos de las normas legales vinculadas a la educación inclusiva	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DANIEL B. RODRIGUEZ GALAN ..... DNI: 20044757 .....

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION .....

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

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

2 de 06 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Formas cómo se organiza la institución.</b>							
1	La institución cuenta con organigrama actualizado.	✓		✓		✓		
2	La institución tiene conformada sus comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
3	La institución cuenta con personas suficientes para la tarea a realizar.	✓		✓		✓		
4	La institución evalúa el desempeño del docente a través de la ficha de evaluación.	✓		✓		✓		
5	La institución organiza espacios de interaprendizaje para la mejora del trabajo encomendado.	✓		✓		✓		
6	La institución comunica a los padres la visión y misión de la escuela.	✓		✓		✓		
7	Las autoridades designan bien los espacios y áreas de trabajo institucional.	✓		✓		✓		
8	En la institución se respetan los horarios establecidos.							
	<b>DIMENSIÓN 2 Formas de relacionarse</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los docentes están de acuerdo con las actividades institucionales	✓		✓		✓		
8	Los docentes participan de las actividades institucionales	✓		✓		✓		
9	Los docentes respetan las fechas programadas por la institución	✓		✓		✓		
10	Los docentes se involucran en la tarea con los padres de familia	✓		✓		✓		
11	Los docentes desarrollan sus planes de mejora en el tiempo previsto	✓		✓		✓		
12	Los docentes cumplen las tareas encomendadas con responsabilidad	✓		✓				
	<b>DIMENSIÓN 3 Normas explícitas e implícitas.</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los docentes muestran conocimientos de la ley de educación	✓		✓		✓		
14	Los docentes muestran conocimientos de las normas legales vinculadas a la educación inclusiva	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: FERNÁNDEZ LARA AUGUSTO      DNI: 07675570

Especialidad del validador: Maestro en Administración en la educación

03 de 06 del 2019

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Augusto Ricardo Fernández Lara  
Mg. Adm. en la Educ.  
Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Formas cómo se organiza la institución.</b>							
1	La institución cuenta con organigrama actualizado.	✓		✓		✓		
2	La institución tiene conformada sus comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
3	La institución cuenta con personas suficientes para la tarea a realizar.	✓		✓		✓		
4	La institución evalúa el desempeño del docente a través de la ficha de evaluación.	✓		✓		✓		
5	La institución organiza espacios de interaprendizaje para la mejora del trabajo encomendado.	✓		✓		✓		
6	La institución comunica a los padres la visión y misión de la escuela.	✓		✓		✓		
7	Las autoridades designan bien los espacios y áreas de trabajo institucional.	✓		✓		✓		
8	En la institución se respetan los horarios establecidos.							
	<b>DIMENSIÓN 2 Formas de relacionarse</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Los docentes están de acuerdo con las actividades institucionales	✓		✓		✓		
8	Los docentes participan de las actividades institucionales	✓		✓		✓		
9	Los docentes respetan las fechas programadas por la institución	✓		✓		✓		
10	Los docentes se involucran en la tarea con los padres de familia	✓		✓		✓		
11	Los docentes desarrollan sus planes de mejora en el tiempo previsto	✓		✓		✓		
12	Los docentes cumplen las tareas encomendadas con responsabilidad	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 Normas explícitas e implícitas.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Los docentes muestran conocimientos de la ley de educación	✓		✓		✓		
14	Los docentes muestran conocimientos de las normas legales vinculadas a la educación inclusiva	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. FREDY BELITO HILARIO    DNI: 41446872

Especialidad del validador: TEMÁTICO

03 de 06 del 2018

  
Fredy Belito Hilario  
Magister en Docencia Universitaria

Firma del experto Informante

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo</b>							
1	Dentro de su grupo de trabajo practican principios éticos	✓		✓		✓		
2	Considera que los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima.	✓		✓		✓		
3	Tiene el apoyo por parte de sus compañeros para la elaboración de algún proyecto.	✓		✓		✓		
4	Con las actividades que realiza en equipo se siente satisfecho en su trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considera que el trabajo en equipo es efectivo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente cómodo en su trabajo	✓		✓		✓		
7	Considera que es importante la comunicación entre sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
8	En su trabajo lo motivan constantemente.	✓		✓		✓		
9	Tiene Ud. buena relación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
10	Usted manifiesta una actitud positiva en el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Se comunica de manera asertiva con sus compañeros.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Su jefe inmediato le brinda confianza.	✓		✓		✓		
13	Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está haciendo su trabajo	✓		✓		✓		
14	Piensa que las normas y valores favorecen el trabajo de la institución.	✓		✓		✓		
15	Los líderes crean un ambiente de trabajo agradable	✓		✓		✓		
16	Prestan atención a las sugerencias de su jefe para mejorar tiempo de trabajo.	✓		✓		✓		
17	Las responsabilidades que tiene en su puesto corresponden a lo que usted esperaba.	✓		✓		✓		
18	Cree que hay igualdad en la distribución de trabajo para todos los empleados	✓		✓		✓		
19	Su jefe toma de decisiones adecuadas para el logro de objetivos.	✓		✓		✓		
20	Su jefe inmediato reconoce el trabajo realizado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Del Mg: DARLEN B. RODRIGUEZ GALAN ..... DNI: 20044257

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION .....

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

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

.....8 de 06 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo</b>							
1	Dentro de su grupo de trabajo practican principios éticos	✓		✓		✓		
2	Considera que los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima.	✓		✓		✓		
3	Tiene el apoyo por parte de sus compañeros para la elaboración de algún proyecto.	✓		✓		✓		
4	Con las actividades que realiza en equipo se siente satisfecho en su trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considera que el trabajo en equipo es efectivo.							
	<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>							
6	Se siente cómodo en su trabajo	✓		✓		✓		
7	Considera que es importante la comunicación entre sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
8	En su trabajo lo motivan constantemente.	✓		✓		✓		
9	Tiene Ud. buena relación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
10	Usted manifiesta una actitud positiva en el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Se comunica de manera asertiva con sus compañeros.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>							
12	Su jefe inmediato le brinda confianza.	✓		✓		✓		
13	Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está haciendo su trabajo	✓		✓		✓		
14	Piensa que las normas y valores favorecen el trabajo de la institución.	✓		✓		✓		
15	Los líderes crean un ambiente de trabajo agradable	✓		✓		✓		
16	Prestan atención a las sugerencias de su jefe para mejorar tiempo de trabajo.	✓		✓		✓		
17	Las responsabilidades que tiene en su puesto corresponden a lo que usted esperaba.	✓		✓		✓		
18	Cree que hay igualdad en la distribución de trabajo para todos los empleados	✓		✓		✓		
19	Su jefe toma de decisiones adecuadas para el logro de objetivos.	✓		✓		✓		
20	Su jefe inmediato reconoce el trabajo realizado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. FREDY BELITO HILARIO    DNE: 41446821

Especialidad del validador: TEMATICO

03 de 06 del 2018



**Fredy Belito Hilario**  
Magíster en Docencia Universitaria

Firma del experto Informante

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo</b>							
1	Dentro de su grupo de trabajo practican principios éticos	✓		✓		✓		
2	Considera que los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima.	✓		✓		✓		
3	Tiene el apoyo por parte de sus compañeros para la elaboración de algún proyecto.	✓		✓		✓		
4	Con las actividades que realiza en equipo se siente satisfecho en su trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considera que el trabajo en equipo es efectivo.							
	<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>							
6	Se siente cómodo en su trabajo	✓		✓		✓		
7	Considera que es importante la comunicación entre sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
8	En su trabajo lo motivan constantemente.	✓		✓		✓		
9	Tiene Ud. buena relación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
10	Usted manifiesta una actitud positiva en el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Se comunica de manera asertiva con sus compañeros.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>							
12	Su jefe inmediato le brinda confianza.	✓		✓		✓		
13	Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está haciendo su trabajo	✓		✓		✓		
14	Piensa que las normas y valores favorecen el trabajo de la institución.	✓		✓		✓		
15	Los líderes crean un ambiente de trabajo agradable	✓		✓		✓		
16	Prestan atención a las sugerencias de su jefe para mejorar tiempo de trabajo.	✓		✓		✓		
17	Las responsabilidades que tiene en su puesto corresponden a lo que usted esperaba.	✓		✓		✓		
18	Cree que hay igualdad en la distribución de trabajo para todos los empleados	✓		✓		✓		
19	Su jefe toma de decisiones adecuadas para el logro de objetivos.	✓		✓		✓		
20	Su jefe inmediato reconoce el trabajo realizado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: FERNÁNDEZ LARA AUGUSTO      DNI: 07675570

Especialidad del validador: Administración de la educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

03 de 06 del 2019

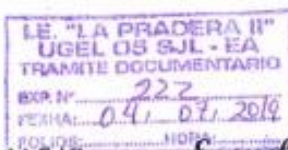
  
Augusto Ricardo Fernández Lara  
Firma del Experto Informante.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado



*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 18 de junio de 2019

Carta P.853 – 2019 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**Wilder Muñoz Aliaga**  
**La Pradera II**  
**Atención:**  
**Director**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **ELIZABETH SARA DIONICIO ESCALANTE**

De nuestra consideración:

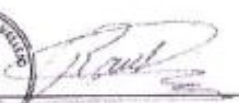
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Elizabeth Sara Dionicio Escalante** identificado(a) con DNI N.° **43426655** y código de matrícula N.° **7001218040**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (TESIS):

**Gestión institucional y compromiso organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
**JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO**  
**FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE**

LIMA NOROCCIDENTE Av. Alfredo Mendiollo 6232, Los Olivos, Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4341  
LIMA ESTE Av. del Pájaros 640 Urb. Carto Rey, San Juan de Lunahuaná Tel: (+511) 209 5030 Anx. 2516  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 200 9039 Anx. 8104  
CALLAO Av. Argentina 1785 Tel: (+511) 202 4340 Anx. 2050

# **Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019**

**Br. Elizabeth Sara Dionicio Escalante**

## **RESUMEN:**

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019 . Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión institucional y comportamiento organizacional de los docentes. Se ejecutó con un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental con una muestra de 40 docentes. Se aplicó dos cuestionarios uno para la variable gestión institucional con 16 ítems, para la variable de comportamiento organizacional con 20 ítems, para la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto, para determinar si el instrumento era confiable, con el estadígrafo Alfa de Cronbach usando el SPSS V.25. Para los análisis descriptivos se utilizaron las tablas de frecuencia y la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo correlacional de Spearman.

La investigación encontró que se observó que el 45% presentan un nivel bajo de gestión institucional y con 47,5% presentan un nivel regular de comportamiento organizacional y concluye que existe relación significativa entre la gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino , 2019, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,630.a mayor gestión institucional mayor comportamiento organizacional siendo una relación directa.

## **PALABRAS CLAVE**

Gestión institucional, comportamiento organizacional, docentes.

## **SUMMARY**

The purpose of this study was to determine the relationship Institutional management and organizational behavior of La Pradera II El Agustino Educational Institution, 2019. Its general objective was to determine the relationship between institutional management and organizational behavior of teachers. It was executed with a quantitative approach, hypothetical deductive method, non-experimental design with a sample of 40 teachers. Two questionnaires were applied, one for the variable institutional management with 16 items, for the variable of organizational behavior with 20 items, for the reliability of the instrument a pilot test was carried out, to determine if the instrument was reliable, with the Cronbach's Alpha statistician using the SPSS V.25. For the descriptive analyzes, the frequency tables and the hypothesis test were used by the Spearman correlation statistician.

The research found that 45% have a low level of institutional management and 47.5% have a regular level of organizational behavior and conclude that there is a significant relationship between institutional management and organizational behavior of La Pradera Educational Institution II El Agustino, 2019, since the level of calculated significance is  $p < .05$  and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of 630.a greater institutional management greater organizational behavior being a direct relationship.

Keywords: institutional management, organizational behavior, teachers.

## INTRODUCCIÓN.

A nivel global la gestión institucional presenta limitaciones en los directivos, por lo que viene afectando el comportamiento organizacional de los docentes y en la actualidad el comportamiento de las personas en una organización es un activo importante e incluso puede ser un mecanismo de la dirección de recursos humanos para conocer el comportamiento de trabajadores con su organización. Por ello es importante para las organizaciones saber no sólo la clase sino también el nivel de comportamiento de los miembros que la conforman, pues según García (2009) el recurso humano –denominados también “talentos”– constituyen un elemento clave en el éxito organizacional.

Para Unesco (2011) la gestión Institucional es importante porque se verán reflejados en los resultados educativos; referidos a las competencias, capacidades básicas que todo estudiante debe alcanzar. El alcanzar las competencias implica que los aprendizajes contienen conocimiento, que se evidencia en las prácticas y las experiencias de la gestión institucional.

Acevedo, Valenti y Aguiñaga (2017) en su artículo titulado Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México, tuvieron como objetivo estudiar los efectos que tienen el involucramiento docente, el involucramiento de padres familia y la gestión institucional en el logro escolar. Para su realización se trabajó con las bases de datos de la Evaluación Nacional de Logros Académicos en Centros Escolares de alumnos de cuarto y sexto grado de escuelas generales (públicas) de México, controlando por variables socioeconómicas y culturales. El análisis constató que tanto el involucramiento docente como el de padres de familia afectan positivamente el logro académico, siendo el involucramiento docente una de las variables escolares con mayor influencia. Por su parte, ninguna de las variables de gestión institucional resulta

significativa. Al indagar si la gestión institucional y el interés de padres de familia afectan los logros escolares por medio de elevar el involucramiento docente, se aprecia que mientras el mayor interés de los padres de familia eleva el involucramiento docente, únicamente los beneficios individuales otorgados a los docentes tienen este efecto. Se concluye con una reflexión en torno a la no significancia de las restantes variables de gestión institucional que, de acuerdo con la literatura especializada, son centrales en la mejora escolar. Las teorías que se relacionan con este estudio tienen que ver con enfoques como de Segovia (2014) afirmó que la gestión institucional es: El conjunto de procesos, operaciones y actividades de orientación de las funciones administrativas que sirven de soporte a la gestión pedagógica para cumplir con los planes estratégicos. Asimismo, el área institucional con el área administrativa y el área técnico pedagógica forman los soportes de sistema de gestión de las instituciones educativas. Su carácter institucional se debe al reconocimiento social del cual son objeto las organizaciones educativas para proyectarse a los fenómenos y procesos sociales que irradian al conjunto de la sociedad. (p. 73).

La dimensión formas cómo se organiza la institución, según la Representación de la UNESCO en Perú (2011) sostuvo que: Esta dimensión contribuye a identificar las variadas formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada institución educativa rinden cuentas de un tipo de funcionamiento.

La dimensión formas de relacionarse, de acuerdo con la Representación de la UNESCO en Perú (2011) los miembros de la comunidad educativa: director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia,

la comunidad local, etc., entablan relaciones entre ellos, y es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social.

La dimensión normas explícitas e implícitas, según la Representación de la UNESCO en Perú (2011) es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. Las normas, reglas y principios establecidos en la institución generan los ambientes y condiciones de aprendizaje necesarios para los estudiantes.

El comportamiento organizacional ayuda a las personas en las organizaciones (gerentes, empleados, etc.) a tener un mejor manejo y mejorar la eficacia. Para Chiavenato (2009), un gerente que entiende el comportamiento organizacional puede tomar decisiones más adecuadas en relación con situaciones específicas; y hace más fácil su capacidad de resolver problemas y ayudar a personas y grupos a alcanzar sus objetivos de la mejor manera.

La dimensión trabajo en equipo, Chiavenato (2009) manifestó sobre el trabajo en equipo que: a) tiene funciones de liderazgo que son compartidas; b) tiene una responsabilidad individual y colectiva; c) tiene un propósito específico; d) Crea productos colectivos; e) fomenta reuniones abiertas y constantes, dirigidas a la resolución de problemas; f) mide de manera directa, por medio de la evaluación de los productos del trabajo colectivo; y, g) un equipo discute, decide y hace el trabajo.

La dimensión comunicación, Chiavenato (2009) afirmó al respecto que: La palabra comunicación proviene del latín *communicatio* y significa hacer común. El

comunicador trata de establecer una especie de comunidad con el receptor. Así, la comunicación se refiere a la transmisión de información mediante símbolos comunes, y a su comprensión. Los símbolos comunes pueden ser verbales o no verbales.

## **PROBLEMAS:**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la institución educativa La Pradera II del distrito del Agustino 2019?

## **OBJETIVOS:**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la institución educativa La Pradera II del distrito del Agustino 2019.

### **Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre las formas cómo se organiza la institución y el comportamiento organizacional de la institución educativa La Pradera II del distrito del Agustino 2019.

Determinar la relación entre las formas de relacionarse y el comportamiento organizacional de la institución educativa La Pradera II del distrito del Agustino 2019.

Determinar la relación entre las normas explícitas e implícitas y el comportamiento organizacional de la institución educativa La Pradera II del distrito del Agustino 2019.

## **METODOLOGÍA**

### **Enfoque**

El siguiente trabajo contiene el enfoque cuantitativo.

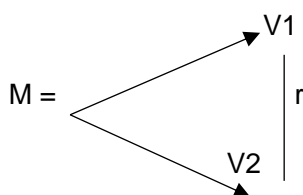
### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue sustantiva ya que sustantiva, porque de acuerdo a Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que este tipo de investigación se encarga de responder a los problemas sustanciales, donde está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad lo cual busca dar principios y leyes generales que permitan profundizar una teoría . (p.45).

### Método de investigación

El método de la investigación fue el hipotético deductivo ya que se partieron de inferencias lógicas para arriba a conclusiones particulares a partir de las hipótesis realizadas y así poder comprobar dichas hipótesis para poder generalizar los resultados. Sánchez y Reyes (2015, p. 59).

### Diagrama del diseño correlacional



### RESULTADOS

La interpretación de la confiabilidad se realizará considerando la siguiente escala de valores que determina la confiabilidad está dada por valores entre 0 y 1: Las estadísticas de fiabilidad de

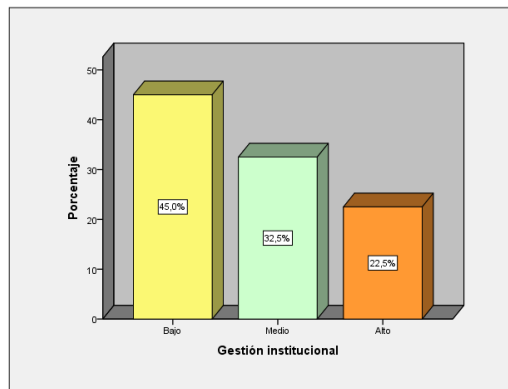
gestión institucional 10.5 y el comportamiento organizacional es altamente confiable con una puntuación de 0,932 puntos.

### Análisis descriptivo

Tabla 10

*Niveles de la variable gestión institucional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	45,0
	Medio	13	32,5
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0

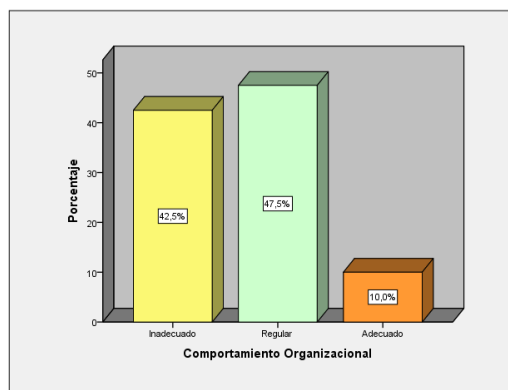


En la tabla 10 y figura 1, un 45% percibió un nivel bajo, un 32.5% percibieron un nivel medio y un 22.5% percibieron un nivel alto de gestión institucional, en una institución educativa es importante la gestión institucional siendo la identificación de las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución.

Tabla 14

*Niveles de la variable comportamiento organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	17	42,5
	Regular	19	47,5
	Adecuado	4	10,0
	Total	40	100,0

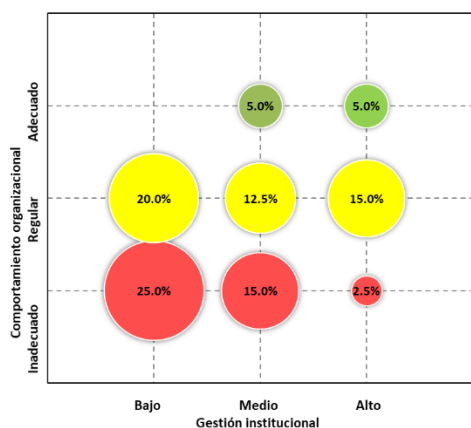


En la tabla 14 y figura 5, un 42.5% percibió un nivel inadecuado, un 47.5% percibieron un nivel regular y un 10% percibieron un nivel adecuado de Comportamiento Organizacional, corresponde al lado humano de la administración el director de toda institución debe poseer un conocimiento profundo del comportamiento

organizacional para tener éxito en sus actividades.

Tabla 18  
*Niveles de la variable gestión institucional y comportamiento organizacional*

	Gestión institucional	Comportamiento Organizacional			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
	Bajo	10	8	0	18
		25,0%	20,0%	0,0%	45,0%
	Medio	6	5	2	13
		15,0%	12,5%	5,0%	32,5%
	Alto	1	6	2	9
		2,5%	15,0%	5,0%	22,5%
Total		17	19	4	40
		42,5%	47,5%	10,0%	100,0%



En la tabla 18 y figura 9, se encontró que la gestión institucional es de nivel bajo con un 25% de nivel inadecuado de comportamiento organizacional y el 20% de nivel regular de comportamiento organizacional; con la gestión institucional de nivel medio el 15% percibió un nivel inadecuado, el 12.5% percibió nivel regular y el 5% percibió nivel adecuado y se percibió la gestión institucional de nivel alto con 2.5% de nivel inadecuado, el 15% de nivel regular y el 5% de nivel adecuado de comportamiento organizacional.

**En la Prueba de Normalidad** el H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución Normal; H1: Los datos de la muestra no provienen de una distribución

Normal

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba:

Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, aceptar H0

Tabla 22

*Normalidad de los datos*

	Shapiro wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión institucional	,933	40	,020
Formas cómo se organiza la institución	,918	40	,007
Formas de relacionarse	,946	40	,057
Normas explícitas e implícitas	,900	40	,002
Comportamiento Organizacional	,964	40	,229
Trabajo en equipo	,898	40	,002
Comunicación	,925	40	,011
Liderazgo	,944	40	,049

### En la Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019.

Tabla 23

*Correlación entre la gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019*

	Gestión institucional	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	1,000	,630**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	40	40
Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	,630**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

En la tabla 23, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.630\*\* lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## DISCUSIÓN

Para la hipótesis general, existe relación significativa entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,630; semejante a la investigación de Barros, Córdoba y Mendoza (2017) Los bajos niveles de gestión institucional se asemeja la investigación concluyó que la mayoría de los componentes y procesos de la gestión institucional (directiva, académica, administrativa y financiera y de la comunidad) se encuentran en un nivel de madurez no iniciado, así mismo el análisis documental realizado al PEI da cuenta que dichos componentes no presentan instrucciones operativas o protocolos de actuación y no se encontraron evidencias de principios de incorporación y apropiación de las TIC. Sin embargo, algunos componentes de los procesos de la gestión académica se encuentran en un nivel de madurez de existencia, lo que indica que hay un desarrollo incipiente y parcial y las acciones se llevan a cabo de manera desarticulada. El proceso de planeación estratégica para la incorporación y apropiación de las TIC se constituyó en una apuesta por el mejoramiento de la gestión institucional, un proceso fundamentado en los referentes internacionales, nacionales, regionales y locales emanados desde las políticas y administraciones educativas, los cuales permitieron delinear y seguir una ruta metodológica, con la que se trazaron las acciones de recopilación, análisis, validación y sistematización de la

información sobre las necesidades e intereses de la comunidad educativa con respecto a la integración y apropiación de las TIC.

Además, Alfaro y Mendoza (2018) los resultados llevan a la reflexión y a la toma de decisiones en búsqueda de fortalecer estas dimensiones para la mejora de los aprendizajes, compromiso de gestión que hoy en día tiene que cumplir toda institución educativa. Así mismo, Segovia (2014) concluyó que existe una relación muy significativa entre la cultura organizacional y la gestión institucional de las instituciones educativas sujetas de estudio.

En cuanto al comportamiento organizacional Martínez (2016) concluyó: el comportamiento organizacional en DEMCA SAS. resultó ser entre bueno-excelente, pues así lo reveló el análisis comparativo de los promedios de cada una de las variables que lo conforman, destacándose las mayores fortalezas en la calidad de servicio, la efectividad de supervisión, y la cooperación entre compañeros. Por otro lado, los puntajes más bajos (aunque fueron buenos y positivos) se encontraron en las variables clima de renovación y cambio, comunicación descendente y comunicación ascendente.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a las evidencias estadísticas, Existe relación significativa entre la Gestión institucional y comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,630.

De acuerdo a las evidencias estadísticas, Existe relación significativa entre las formas cómo se organiza la institución y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el

coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,603.

De acuerdo a las evidencias estadísticas, Existe relación significativa entre las formas de relacionarse y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019 , puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,661.

De acuerdo a las evidencias estadísticas, Existe relación significativa entre las normas explícitas e implícitas y el comportamiento organizacional de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019 , puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,560.

## SUGERENCIAS

Se recomienda a la dirección de la Institución educativa realizar capacitación a los docentes en comportamiento organizacional para obtener un mejor desempeño en el trabajo en equipo, expresión emocional en la comunicación y toma de decisiones para desarrollar el liderazgo

## REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G., y Aguiñaga, E. (2017). Institutional management, teacher involvement and parents in public schools in Mexico. *Quality in Education*, 46, pp. 53-95.
- Alfaro, L. E., y Mendoza, M. (2018). *Relación entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo en la institución educativa N° 80014 Juan Pablo II de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo.
- Barros, Y. P., Córdoba, R. A., y Mendoza, O. E. (2017). *Planeación estratégica de la gestión institucional para la incorporación y apropiación de las TIC en una institución educativa oficial del distrito de Santa Marta*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad del Norte.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da. Ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth.SRL.
- Segovia, R. (2014). *La cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de Canto Rey - San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima, Perú: MINEDU.