

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

Comportamiento organizacional y su relación con el liderazgo educativo en la Institución Educativa Emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E.I Bello Horizonte 0095-Tarapoto, 2019

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas

Por:

Jai Jarlin Pascual Mariño

Josue Ezequiel Chuquilin Tapia

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, octubre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, David Troya Palomino de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“Comportamiento organizacional y su relación con el liderazgo educativo en la Institución Educativa Emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E.I. Bello Horizonte 0095-Tarapoto,2019”** constituye la memoria que presenta(n) el(la)(los) Bachiller(es) Pascual Mariño, Jai Jarlin y Chuquilin Tapia, Josue Ezequiel; para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Morales, a los 05 días del mes de octubre del año 2020.



Asesor

Mtro. David Toya Palomino

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



En San Martín, Tarapoto, Morales, a 25 día(s) del mes de setiembre del año 2020 siendo las 09:00 horas,

se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) 5

presidente(a): Mtro. Mario Manuel Silas Nates

secretario(a): Mtra. Kalita Guillen Lopez y los demás miembros:

Mtro. Jhin ciro Sánchez Salazar

..... y el (la) asesor (a)

..... con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de

investigación titulado: "Comportamiento organizacional y su relación con el liderazgo educativo en la Institución educativa Emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E.I Bello Horizonte 0095 Tarapoto 2019"

de los (las) egresados (as): a) Jai Jarlin Pascual Mariño

b) Josué Chuguilín Tapia

..... conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en

Ciencias Administrativas
(Denominación del Grado Académico de Bachiller)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a los candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por los... candidato (a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Jai Jarlin Pascual Mariño

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy Bueno</u>

Candidato/a (b): Josué Chuguilín Tapia

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy Bueno</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a los... candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

[Firma]
Secretaría

Asesor/a

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

esta sustentación fue realizada de manera virtual o online sincrónica, conforme el Reglamento General de Grados y Títulos.

Resumen

En síntesis, el objetivo principal del trabajo de investigación es destacar la relación que existe entre Comportamiento organizacional y su relación con el Liderazgo educativo en la Institución Educativa Emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E. I Bello Horizonte 0095 San Martín, Tarapoto-2019. A fin de facilitar al administrador propuestas de reforzamiento y/o mejora. Para realizar este estudio se determinó una muestra al total de población, conformada por 62 docentes a quienes se le aplicó un cuestionario estructura, tipo escala de Likert, para diagnosticar el comportamiento organizacional, compuesta por 30 ítems correspondiente a 4 dimensiones y para medir el liderazgo educativo, compuesta por 25 ítems correspondientes a 4 dimensiones, validados por tres expertos de la materia. La hipótesis principal señalaba que hay una relación significativa entre la variable uno comportamiento organizacional, y la variable dos liderazgos educativos. Por ende, se tuvo como resultado de la primera variable comportamiento organizacional, teniendo como resultado en un análisis realizado en Alfa de Cronbach se obtuvo como resultado de 0,928, por otro lado, la segunda variable de liderazgo educativo según Alfa de Cronbach se obtuvo como resultado positivo de 0.890. Por esta razón concluimos mencionando que existe una relación entre las dos variables, es decir, existe relación significativa positiva alta entre la variable uno comportamiento organizacional y la segunda variable que es liderazgo educativo. En conclusión, se determinó que el comportamiento de los colaboradores de las instituciones tiene que ver muchas veces por el liderazgo que tienen los encargados de los puestos superior.

Palabras claves: Comportamiento organizacional y Liderazgo educativo.

Abstract

In summary, the main objective of the research work is to highlight the relationship that exists between Organizational Behavior and its relationship with Educational Leadership at the Juan Jiménez Pimentel and I.E. I Bello Horizonte 0095 San Martín, Tarapoto-2019. In order to provide the administrator with proposals for reinforcement and / or improvement. To carry out this study, a sample of the total population, consisting of 62 teachers, was applied to whom a structure questionnaire, type Likert scale, was applied to diagnose organizational behavior, consisting of 30 items corresponding to 4 dimensions and to measure leadership. Educational, made up of 25 items corresponding to 4 dimensions, validated by three subject matter experts. The main hypothesis indicated that there is a significant relationship between variable one, organizational behavior, and variable two, educational leadership. Therefore, the first variable was organizational behavior, with the result of an analysis carried out in Cronbach's Alpha, it was obtained because of 0.928, on the other hand, and the second variable of educational leadership according to Cronbach's Alpha was obtained as a result. Positive of 0.890. In conclusion, there is a relationship between the two variables, that is, there is a high positive significant relationship between the variable one, organizational behavior and the second variable, which is educational leadership. In conclusion, it was determined that the behavior of the collaborators of the institutions has to do many times with the leadership of those in charge of the superior positions.

Keywords: Organizational behavior and educational Leadership.

1. Introducción

En estos últimos tiempos el comportamiento del individuo dentro de la organización o empresa es de manera fundamental porque de ello depende el éxito. Enfocándonos en el ámbito de la educación los docentes de las instituciones educativas sea urbana o rural ayudan a la institución a lograr sus objetivos plasmados por el Ministerio de Educación. Esto tiene que ver mucho el tipo de líder que cuenta la institución educativa. El objetivo principal del trabajo de investigación es destacar la relación que existe entre Comportamiento organizacional y su relación con el Liderazgo educativo en la Institución Educativa Emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E. I Bello Horizonte 0095 San Martín, Tarapoto-2019.

Por otro lado, damos a conocer que acuerdo al acontecimiento de la globalización y los cambios tecnológicos, las empresas u organización deben observar el comportamiento organizacional de los docentes porque de ellos a veces depende el logro de los objetivos de la institución educativa.

Además, es importante analizar y conocer el comportamiento organizacional y la y el liderazgo que tienen los directivos de la institución educativa emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E. I Bello Horizonte 0095. Por eso se aplicó una encuesta en las cuales se percibió quejas de los docentes que en conclusión tenemos el punto de vista que dichas instituciones tienen falencias con el comportamiento de los docentes esto significa que los directivos no cuentan con un liderazgo que ayudad a tener unido a los docentes con el personal administrativo.

Adema este estudio nos ayudara a nosotros como estudiantes a proponer mejoras a dicha empresa utilizando estrategias y mecanismo de mejora. Por esta razón el propósito de esta investigación es conocer la influencia del liderazgo en el comportamiento de los docentes.

Para León(2018), el comportamiento de cada ser humano se predetermina en el proceso en que el trabajar deberá efectuar una tarea específica, esto implica una incrementación burocrática de actividades dentro del organización, mediante a eso los colaboradores tendrán una limitación del albedrio.

Cherry (2018), afirma que la formación del comportamiento del colaborador es uno de los aspectos que se tiene que tener bien claro, esto puede definirse en un cargo organizacional o individual. En el caso de que los colaboradores con el pasar del tiempo en la organización se vuelve especialista en su trabajo gracias siempre a la preocupación de los directivos por hacer que sus colaboradores se desarrollen de acuerdo al avance de la tecnología e innovación, adquiriendo nuevos conocimientos, aptitudes, habilidades.

Para Mintzberg (2008), la formación del comportamiento del colaborador puede definirse por la responsabilidad de trabajo que se le asigna en la organización, así también viendo el resultado que adquiere en el tiempo de trabajo. Mintzberg sostiene que el comportamiento del trabajador permite:

- a) Moderar la incertidumbre, para prever la conducta y de esa manera controlarla.
- b) Coordinar actividades y tareas.
- c) Asegurar la consistencia mecánica que precede a la producción eficiente.
- d) Asegurar ecuanimidad a los clientes, usuarios o beneficiarios.

De acuerdo a Robbins y Judge (2009), el impacto que puede tener el comportamiento de cada individuo se en el grupo o la estructura de la organización siempre tiene que ver el comportamiento organizacional. Es decir que el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización influye varios componentes como, el liderazgo, ambiente laboral, clima organizacional.

Según Ferrer (2018), el comportamiento constante del individuo cuando interactúan entre sus compañeros suele mostrar el lenguaje común que en su diario vivir organizacional. Tales como principios, hábitos, costumbres que estos pueden verse reflejado en el trato y comportamiento con los compañero y personas que están a su alrededor dentro de la organización. pero, ninguno de esos componentes en forma individual puede ser representado, más cuando el comportamiento es tomado conjuntamente con grupos es allí donde se refleja el comportamiento de cada ser humano.

Totonelli (2018), menciona que el efecto el comportamiento organizacional estudia al desempeño y las actitudes de las personas en el eje de las organizaciones. Este campo mayormente los trabajadores son observados por sus jefes, por como desarrollan su desempeño en cada puesto de la organización.

Liderazgo de educativo

Para Fernanda y Gómez (2008), menciona que el liderazgo es una actitud que ayuda al individuo a hacer posible el logro de los objetivos de la institución o empresa, por ende, el líder en os procesos de gestión tiene que racionalizar talentos, recursos técnicos con el único fin de lograr una mejor productividad. Por ende, desde la teoría de la administración menciona que el liderazgo es la efectividad dentro de la organización o centros educativos.

Características del liderazgo

Furguerle y Vitorá (2016), menciona que para ocupar el cargo en una institución educativa se debe reunir característica, habilidades de gestión, porque de él depende el trabajo y el logro de los resultados y metas, siempre cuando contando con la participación activa de los actores educativos. La característica fundamental que tiene que tener un líder de un centro educativo se encuentra en el ser, es decir en la práctica constante y en la vivencia de los valores.

Siendo así en esta ocasión les daremos dos características fundamentales de un líder:

- 1) **Comunicación:** Para Cavallucci (2017) afirma que el líder tiene que tener la capacidad de comunicación para tener un buen resultado en su gestión, debe brindar información para la ejecución de actividades administrativas y educativas, hacerse entender por sus colaboradores.
- 2) **Motivación:** Para Omar (2011) ser un líder motivador es tener la función muy importante dentro de cualquier organización, porque nuestra actitudllo influye a los colaboradores a realizar sus actividades de manera satisfactorio. Porque si no se motiva al personal en la realización de sus actividades, es probable que el liderazgo fracase.

En efecto para Villamil (2016) el liderazgo educativo tiene como bases de la acción formativa de las personas que se encuentran dentro de la institución. Impartiendo principios filosóficos, por ende, en la enseñanza integral. En cuanto a lo estratégico y técnico con esencia sostenible frente a la comprensión, intervención y transformación de la cultura, lo ambiental y lo social.

Para Bonetti y Costa (2016) los directores por lo general el liderazgo educativo en el ámbito general y específico porque se abocan en las actividades pedagógicas y administrativa, resolver problemas, en los cuales debido a mucha sobre carga que él tiene no le ayuda a poder desarrollar el liderazgo educativo dentro de la institución descuidándose que su liderazgo con sus colaboradores.

Para Bolívar (2010) el éxito de un centro educativo depende de cómo y quién está tomando el liderazgo, por lo tanto, es necesario tomar en cuenta el esfuerzo y dedicación que le brinda a los docentes, estudiantes, comunidad educativa, con el único objetivo de lograr las metas comunes, previamente, definidas.

Además, Chiang y San Martín (2015) afirma que la satisfacción laboral tiene que ver mucho con factores como la personalidad del individuo y de su ambiente en la que encuentra, también están las expectativas o percepciones que las personas puedan tener en cualquier situación en la que se encuentre.

Precisamente Sebastián y Azzollini(2013) menciona que el liderazgo en el ámbito empresarial, al líder se le conoce como alguien quien tiene la capacidad de llevar responsabilidad de funciones más veraz y fuerte dentro del sistema educativo y esta implica la consecución del éxito de los alumnos del centro educativo.

Tabla 1*Tipos de liderazgo*

Tipos de Líder/Liderazgo	Conceptos
Intuitivo	Se refiere al liderazgo que no piensa en su bienestar personal más si piensa en el bienestar de sus colaboradores.
Instructivo	Tiene que ver con un liderazgo que se basa en instrucciones.
Carismático	Este tipo de liderazgo hace que el líder muestre su liderazgo natural.
El líder como entrenador	Es quien da facilidades a los colaboradores.
Visionario	El liderazgo visionario se enfoca no tan solo en planes a corto plazo si no se enfoca a planes a largo plazo.
Transcultural/Global	Es el liderazgo que está preparado en di referentes a ámbitos y que se adapta a cualquier cultura organizacional.
De liberación	El liderazgo busca la realización de los miembros de su equipo.
Ético	Es el liderazgo que está basado en los valores y la justicia.
Liderazgo lateral	El liderazgo basado en ciertas habilidades y hace conocer sus conocimientos aprendidos a los colaboradores.
Liderazgo emocional	Se preocupa por la estabilidad emocional de sus colaboradores.
Liderazgo sin límites	El liderazgo que está comprometido en todo y no se pone límite de trabajo.
Liderazgo estratégico	Un liderazgo basado en el mando mediante la: comunicación y la estrategia.
Liderazgo para la innovación	El liderazgo que está atento al avance de la globalización y de la tecnología y que cada día está innovando.
El líder narcisista	Es el que realiza cualquier actividad para llamar la atención.
Líder silencioso	Es quien realiza cualquier trabajo de manera silenciosa.
Gerente de sueños	Es capaz de conocer los deseos y aspiraciones de sus colaboradores.
Líder de 360°	Es quien influye en todo ámbito.
Liderazgo sostenible	Es quien tiene al grupo unidos.

En consecuencia Cornelio y Ortega (2018), afirma que cuando se habla del liderazgo, se refiere al rol crítico que juegan los encargados de una organización es crear y sostener un

foco en el aprendizaje que viene a todo centro educativo, no solo a los educandos, sino también a los docentes y personal en general.

2. Materiales y Métodos

2.1. Materiales

- Carnet de estudiante para la identificación
- Cuestionarios
- lapiceros (lápiz, sacapuntas y borrador)
- Tabla de apoyo
- Carta de consentimiento informado que se presenta a cada persona que desarrollara el cuestionario

2.2. Tipo de investigación

Este trabajo de investigación es descriptivo correlacional. Según Hernández, Fernández & Baptista(2014) Correlacional porque miden el grado de asociación, en la investigación entre las variables, de Comportamiento Organizacional y Liderazgo educativo en el personal de la Institución Educativa Emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E. I Bello Horizonte 0095 San Martín, Tarapoto-2019, mediante herramientas estadísticas de correlación.

2.3. Diseño

Según Hernández(2010), los diseños no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos y porque se aplicó los instrumentos en un momento único para la recolección de información, es así que estos datos se obtuvieron de la información real de la empresa.

2.4. Diseño del área de estudio

Este trabajo de investigación se realizó en la Institución Educativa Emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E. I Bello Horizonte 0095. Las áreas investigadas fueron el área del personal administrativo, área personal asistencial y el área personal docente.

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

La población de este estudio estuvo conformada por los colaboradores administrativos, colaboradores asistenciales y personal docente.

2.5.2. Muestra

La muestra está representada por las áreas que componen la parte administrativa, asistencial y personal docente de la Institución Educativa Emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E. I Bello Horizonte 0095. Se trabajó con el muestreo probabilístico para poblaciones finitas y cuya muestra estuvo conformada por 62 personas que están compuesto de la siguiente manera: 12 del área del personal administrativo, 8 del área personal asistencial y 40 del área personal docente.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos la investigación aplicó el cuestionario al personal de la Institución Educativa Emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E. I Bello Horizonte 0095. Se empleó la escala de Likert para medir las variables de estudio. El instrumento para la variable Comportamiento Organizacional fue elaborado de por Marvin R. Weisbord (1976), consta de 30 ítems la dimensiones: Profesional 1 a las 4 preguntas, la dimensión: Comunicación 5 a las 10 preguntas, la dimensión: Autoestima 11 a las 21 preguntas, y la dimensión: Estructura organizacional 22 a las 30 preguntas. En relación a la confiabilidad del instrumento se trabajó con un Alfa de Cronbach ($\alpha > 0.928$).

El instrumento de Liderazgo Educativo fue elaborado por Samuel Gento Palacios(1996), consta de 35 ítems la dimensiones: Capacidad organizativa 1 a las 7 preguntas, la dimensión 8 a las 12 preguntas, la dimensión consideración individual 13 a las 21 preguntas y la dimensión democrático 22 a las 25 preguntas. En relación a la confiabilidad del instrumento se trabajó con un Alfa de Cronbach ($\alpha > 0.890$).

2.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez recogidos los datos provenientes de los instrumentos fueron procesados en paquetes estadísticos como SPSS versión actual y Excel. Para el análisis de los instrumentos se utilizó la estadística descriptiva y correlacional a fin de describir los datos y de cada variable de estudio. Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para medir el grado de relación entre las variables objetos de estudio.

3. Resultados y Discusión

Tabla 2

Conocer la relación que existe entre la variable comportamiento organizacional y liderazgo educativo.

Comportamiento organizacional	Liderazgo educativo		
	Rho de Spearman	P-valor	N
	,935**	0,000	62

Como se puede verificar en la Tabla 2 la relación que tiene la variable comportamiento organizacional y variable liderazgo educativo de los colaboradores de la institución educativa emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E.I Bello Horizonte-0095. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,935** (correlación positiva perfecta) y obteniendo un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$), esto nos da entender que se rechaza la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula, es decir, el comportamiento organizacional se relaciona de manera significativa con el liderazgo educativo colaboradores. Si se tomara en cuenta el comportamiento de los colaboradores y se implementaría estrategias que contribuya con la mejora, el liderazgo educativo sería un pilar muy fundamental en el desarrollo satisfactorio de la institución.

Tabla 3

Evidenciar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la dimensión capacidad organizativa de la variable liderazgo educativo.

Comportamiento organizacional	Capacidad organizativa		
	Rho de Spearman	P-valor	N
	,806**	0,000	62

Como se puede verificar en la Tabla 3 la relación que tiene la variable comportamiento organizacional y variable liderazgo educativo y la dimensión capacidad organizativa de la variable liderazgo educativo en los colaboradores de la institución educativa emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E.I Bello Horizonte-0095. Basándonos al análisis estadístico Rho de Spearman el resultado de coeficiente resulto ser de 0,806** (correlación positiva alta) y obteniendo un p valor igual a 0,000 (p-valor > 0.05), esto nos da entender que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, es decir, el comportamiento organizacional se relaciona de manera significativa con la capacidad organizativa que tiene el líder dentro de la institución. Si se realizan acciones que favorezcan una mejora en el comportamiento organizacional, la capacidad organizativa mejorará de manera proporcional y así consiguiendo resultados positivos en el futuro.

Tabla 4

Relación que existe entre el comportamiento organizacional y la dimensión planificación del variable liderazgo educativo.

Comportamiento organizacional	Planificación		
	Rho de Spearman	P-valor	N
	,796**	0,000	62

Podemos apreciar en la Tabla 4 la relación que tiene la variable comportamiento organizacional y la dimensión planificación de la variable liderazgo educativo en los

colaboradores de la institución educativa emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E.I Bello Horizonte-0095. De acuerdo al análisis estadístico Rho de Spearman el resultado de coeficiente resulto ser 0,796** (correlación positiva alta) y obteniendo un p valor igual a 0,000 (p-valor > 0.05), esto nos da entender que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, en esta ocasión podemos afirmar que el comportamiento organizacional se relaciona de manera significativa con la planificación que realiza el líder dentro de la institución educativa. Si se aplicaría estrategias que ayudan a mejorar el comportamiento del individuo dentro de la institución, la planificación que realiza la institución se llevaría a cabo de manera satisfactorio.

Tabla 5

Relación que existe entre el comportamiento organizacional y la dimensión consideración individual del variable liderazgo educativo.

Comportamiento organizacional	Consideración individual		
	Rho de Spearman	P-valor	N
	,649**	0,000	62

Como se puede contrastar en la Tabla 5 la relación que tiene la variable comportamiento organizacional y la dimensión consideración individual de la variable liderazgo educativo en los colaboradores de la institución educativa emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E.I Bello Horizonte-0095. De acuerdo al análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,649** (correlación positiva media) y obteniendo un p valor igual a 0,000 (p-valor > 0.05), esto nos da entender que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, es decir, la consideración individual tiene una relación significativa con el comportamiento organizacional. Para mejorar el comportamiento del individuo en la organización se tiene que tomar en cuenta la consideración individual que requiere cada personal y porque de ello se verá reflejado en el comportamiento que ellos tienen.

Tabla 6

Relación que existe entre el comportamiento organizacional y la dimensión democrático del variable liderazgo educativo.

Comportamiento organizacional	Democrático		
	Rho de Spearman	P-valor	N
	,768**	0,000	62

Como se puede apreciar en la Tabla 8 la relación que tiene la variable comportamiento organizacional y la dimensión democrática de la variable liderazgo educativo en los colaboradores de la institución educativa emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E.I Bello Horizonte-0095. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,768** (correlación positiva alta) y obteniendo un p valor igual a 0,000 (p-valor > 0.05), esto nos da entender que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, es decir, el liderazgo democrático se relaciona de manera significativo con el comportamiento organizacional. Si el líder aplicaría el tipo del liderazgo democrático estoy seguro que el comportamiento organizacional de cada persona en la institución sería de manera positiva.

4. Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones

- 1) Enfocándonos al objetivo general de nuestra investigación se pudo determinar que hay una relación positiva alta entre el comportamiento organizacional y liderazgo educativo es decir a mayor liderazgo educativo mejor será el comportamiento de los docentes en la institución educativa emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E.I Bello Horizonte-0095 2019.
- 2) Basándonos al primer objetivo, se concluye mencionando que, el comportamiento organizacional está relacionado con la capacidad organizativa, en la institución educativa emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E.I Bello Horizonte-0095 2019,

respecto al nivel de significancia (p - valor $>$ 0.000). podemos afirmar que existe una relación directa y positiva, se dice que, si existe un mejor nivel de capacidad organizativa, mejor será el comportamiento organizacional de los colaboradores. La correlación, reporta 0,806** considerado como una correlación positiva alta entre ambas.

- 3) Con referencia al segundo objetivo específico, se concluye afirmando que, el comportamiento organizacional está relacionado con la planificación, en la institución educativa emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E.I Bello Horizonte-0095 2019, respecto al nivel de significancia (p - valor $>$ 0.000). podemos demostrar que existe una relación directa y positiva, es decir, cuánto mejor sea el nivel de planificación, mejor será el comportamiento organizacional del individuo. La correlación, reporta 0,796** considerado como una correlación positiva alta entre ambas.
- 4) De acuerdo al tercer objetivo específico, se concluye que, el comportamiento organizacional está relacionado con la consideración individual, en la institución educativa emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E.I Bello Horizonte-0095 2019, respecto al nivel de significancia (p - valor $>$ 0.000). podemos indicar que existe una relación directa y positiva, es decir, si se tomara acciones que ayuden a mejorar el nivel de consideración a los individuos, mejor será el comportamiento organizacional del individuo en la institución. La correlación, reporta 0,649** considerado como una correlación positiva media entre ambas.
- 5) Considerando al cuarto objetivo específico, se concluye que, el comportamiento organizacional está relacionado con el liderazgo democrático, en la institución educativa emblemática Juan Jiménez Pimentel y I.E.I Bello Horizonte-0095 2019, respecto al nivel de significancia (p - valor $>$ 0.000). la relación entre la variable y dimensión es directa y positiva, es decir, cuánto mejor sea el nivel de liderazgo educativo mejor será el comportamiento organizacional del individuo en la institución.

La correlación, reporta 0,768** considerado como una correlación positiva alta entre ambas.

4.2. Recomendaciones

- 1) Realizar actividades que contribuyan con la mejora del comportamiento del colaborador dentro de la institución.
- 2) Tomar acciones que favorezcan en la mejora de la capacidad organizativa de los colaboradores.
- 3) Aplicar estrategias que ayudan a mejorar la planificación dentro de la institución, por ejemplo, dando a conocer a los empleados cual es la misión y visión de la institución, tener bien claro los objetivos de la institución, analizar el recurso con la que cuenta la institución, realizar un análisis FODA, aplicar estrategias de acuerdo a la realidad.
- 4) Brindar una consideración a los colaboradores apoyando en sus necesidades, estar dispuesto a apoyar en el trabajo que él no pueda realizar, demostrar empatía demostrando preocupaciones por los miembros del equipo, conocer los aspectos fuertes y débiles de los colaboradores, elogiar cuando alguien realiza un buen trabajo.
- 5) De acuerdo al resultado del ámbito democrático se recomienda que el líder tiene que siempre mantener la empatía, dar una directriz para enfrentar un problema, escuchar a los demás.

5. Referencias

- Bolivar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 111-126.
<https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE2-FULLTEXT-112>
- Bonetti, S. M., & Costa, C. da. (2016). Evaluando el liderazgo educativo centrado en los aprendizajes del alumnado. *Educación*, 25(49), 121–139.
<https://doi.org/10.18800/educacion.201602.007>
- Cavallucci, O. (2017). El reto de la comunicación. Liderazgo comunicacional y herramientas negociadoras. *Estudios de La Gestión. Revista Internacional de Administración*, 1(1), 119–135. <https://doi.org/10.32719/25506641.2017.1.6>
- Charry, C. H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público, 28–30. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v18n77/1665-2673-ie-18-77-57.pdf>
- Chiang, V. M. M., & San Martín, N. N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>
- Cornelio, E. M. S., & Ortega, J. A. S. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente, 20(1), 115–124.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335> Journal
- Fernanda, M., & Gómez, M. (2008). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16(19), 79–96. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151312831006%0ACómo>
- Ferrer, D. R. M. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. *Academo Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 169–178. <https://doi.org/10.30545/academo.2018.jul-dic.9>
- Furguerle, R. J., & Vitorá, M. (2016). Liderazgo en los directivos de educación primaria. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 18(2), 208–227. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99345727004%0ACómo>
- Gento, P. S. (1996). Recensión “Instituciones educativas para la calidad total.” *Revista Complutense de Educación*, 7, 1–6. Retrieved from <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9696120288A/17628>
- León, A. P. de. (2018). La evolución humana: un conocimiento integrador, 18, 57–70. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v18n77/1665-2673-ie-18-77-57.pdf>
- Mintzberg, H. (2008). Diseño de Organizaciones Eficientes. *Biblioteca De Ciencias Economicas*, 1, 5. Retrieved from

<https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2016/08/u2-mintzberg-e28093-disec3b1o-de-organizaciones-eficientes.pdf>

Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: El rol de la confianza en el supervisor. *LIBERABIT: Lima (Perú)*, 17(2), 129–137. Retrieved from <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/issue/view/65>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación (Vol. 13). Retrieved from https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Sampieri, H. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. del P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Retrieved from https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia de la investigación 5ta Edición.pdf

Sampieri, H. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. del P. Metodologia de Investigacion (2014). Retrieved from <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Sebastian, P. V. P., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo , equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 18. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472013000100006&lang=es

Totonelli, L. I. (2018). CONSIDERACIONES SOBRE LA FORMALIZACIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24215/23143738e029>

Villamil, G. M. S. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible, (81), 111–128. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>

Weisbord, M. R. (1976). Organizational Diagnosis: Six Places To Look for Trouble with or Without a Theory. *Group & Organization Studies*, 1(4), 430–447. <https://doi.org/10.1177/105960117600100405>