

**Ciencia Latina**  
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2024,  
Volumen 8, Número 2.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i2](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2)

**PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL  
COMO DERECHO Y DEBER DEL DIRECTOR EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20135 CHILCA, 2022**

**ADMINISTRATIVE PROCEDURE AND ORGANIZATIONAL  
BEHAVIOR AS A RIGHT AND DUTY OF THE PRINCIPAL IN  
THE EDUCATIONAL INSTITUTION 20135 CHILCA, 2022**

**Dra. Paulina Alejandrina Chumpitaz Ayala**  
Universidad Nacional Federico Villareal - UNFV , Perú

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i2.10774](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10774)

## Procedimiento Administrativo y Comportamiento Organizacional como Derecho y Deber del Director en la Institución Educativa 20135 Chilca, 2022

**Dra. Paulina Alejandrina Chumpitaz Ayala<sup>1</sup>**

[chumpitazayalapau@gmail.com](mailto:chumpitazayalapau@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-4919-3600>

Escuela Universitaria de Posgrado

Universidad Nacional Federico Villareal–UNFV

Lima-Perú

### RESUMEN

El propósito del estudio es determinar de qué manera el procedimiento administrativo influye en el comportamiento organizacional como derecho y deber del director en la Institución Educativa 20135, Chilca. El enfoque del método fue cuantitativo, con un diseño no experimental, aplicando como instrumento el cuestionario. El cual arrojó los Resultados de 52% de los encuestados manifestaron siempre en relación de las preguntas concernientes al procedimiento administrativo, mientras que el comportamiento organizacional obtuvo un 64 % a la respuesta siempre. Logrando llegar a la Conclusión: Se determinó las implicaciones del procedimiento administrativo y comportamiento organizacional como Derecho y Deber del director, viéndose limitada por el escaso conocimientos administrativos de los organismos rectores, en relación al cargo del director y de sus funciones como líder institucional.

**Palabras claves:** comportamiento organizacional, gestión administrativa, director, control, planificación, relaciones humanas

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [chumpitazayalapau@gmail.com](mailto:chumpitazayalapau@gmail.com)

# **Administrative Procedure and Organizational Behavior as a Right and Duty of the Principal in the Educational Institution 20135 Chilca, 2022**

## **ABSTRACT**

This study aims to determine how the administrative procedure influences organizational behavior as a right and duty of the principal in the Educational Institution 20135, Chilca. The method was quantitative, with a non-experimental design, using the questionnaire as an instrument. Results showed that 52% of respondents always stated in relation to questions concerning the administrative procedure, while organizational behavior obtained 64% to the answer always. Conclusion: The implications of administrative procedure and organizational behavior as a right and duty of the director were determined, being limited by the scarce administrative knowledge of the governing bodies, in relation to the position of the director and his functions as an institutional leader.

***Keywords:** organizational behavior, administrative management, director, control, planning, human relations*

*Artículo recibido 15 marzo 2024  
Aceptado para publicación: 10 abril 2024*



## INTRODUCCIÓN

Iniciamos esta investigación, partiendo desde la premisa inexorable que el comportamiento es la forma de actuar del individuo. Y, se entiende por Comportamiento Organizacional, al conjunto de acciones y actitudes desarrolladas en el seno de una organización. Por otra parte, se conoce como administración al conjunto de procesos para planear, organizar, liderar y controlar la labor de los empleados de una empresa o institución; dándole utilidad a todos los recursos institucionales, para conseguir la concreción de todos los objetivos institucionales. Al respecto, resulta abundante la literatura especializada en el tema; además, de experiencias divulgadas en las webs académicas avaladas por el método científico.

La relevancia del desempeño laboral en los entornos empresariales, radica en comprender que la elevación de las competencias en el sujeto trabajador debe ir de la mano con los niveles de satisfacción y motivación con la actividad que se realiza. (Ramos et al., 2018). No hay duda que, a través del tiempo, muchos autores han aportado su conocimiento para el desarrollo de las teorías en relación al comportamiento organizacional y a la administración de la misma. En la actualidad, los desafíos que enfrentan las empresas, son ulteriormente distintas a los opuestos por industrias del pasado, originando que las conceptualizaciones, acerca de la teoría organizacional, esté en constante transformación. Siendo crucial para las organizaciones, y su reto de innovar en medio de los que significan los constantes cambios que transforma de manera vertiginosa lo que se conoce como actualidad, siendo puntual que se evalúe de modo continuo las técnicas y métodos de análisis, diseño y estructura de las organizaciones. En el Perú, en la Institución Educativa Pública 20135 Chilca, Se observó que el comportamiento organizacional es desorganizado. Por consiguiente, la administración de esta institución, debe implementar soluciones, para subsanar dicha situación y de esta forma el personal no esté afectado por no concretar necesarios objetivos y metas debidas, en su respectivo lugar de trabajo donde ha sido asignado.

De acuerdo con lo expuesto, las Instituciones Educativas Públicas, usualmente están dirigidas por profesionales del área docente que carecen de conocimientos certificados en administración de empresas lo que ha afectado en su estructura organizacional y, por ende, en la cantidad de conflictos que se generan en dichas instituciones en los diferentes escenarios anteriormente mencionados trae como consecuencia de que no exista una correcta organización ni una debida gestión administrativa



adecuada, lo que conlleva a un mal funcionamiento de las labores que desempeñan los miembros de la institución educativa.

La Institución Educativa Pública 20135 – Chilca, es un colegio cuya administración está a cargo del gobierno local. Este posee la competencia gerencial, prestando un servicio a la ciudadanía. Como toda institución, para las diferentes labores, debe contar con el personal debidamente calificado a fin de brindar un servicio de calidad a los usuarios y una buena actitud aptitud con habilidades, para el trabajo en equipo. Pero la realidad observada por el investigador es otra. Diremos entonces, como sustento, que los servidores muestran conductas y actitudes fuera de lugar, la desconfianza en las estrategias aplicadas no va acorde con una institución educativa, mucho menos que estas se cumplan, para conseguir los objetivos trazados en la institución. Todo ello en un clima armonioso y proactivo.

El esquema de representación de acciones por parte del director institucional deja mucho que pensar al asignar a un personal que no está debidamente capacitado, ni las experiencias sin solicitar la exigencia y resultados óptimos con la implementación de pocos recursos. Estas inconsistencias en la labor conllevan al incumplimiento de las asignaciones o funciones, provocando inestabilidad institucional, repercutiendo en el desarrollo y en el incumplimiento de sus objetivos. La Institución Educativa Pública 20135 Chilca, necesita un personal calificativo para definir una estructura organizacional que le permita ejercitar las buenas prácticas en educación, las mismas que ha dado resultados positivos en el aspecto administrativo de otras instituciones similares, con la finalidad de mejorar la calidad de los servicios prestados por el personal administrativo. considerando que, para lograr este propósito, se debe contar con la colaboración y el buen ánimo de buena contribución, de gestión administrativa tanto del personal directivo, con el personal administrativo, docente y de servicio; todos los cuales conforman la Institución.

Asimismo, la comunicación como herramienta de interrelación, se observa carente; debido a que, al momento de resolver conflictos, no se logra llegar a ningún acuerdo por no poseer la capacidad de una comunicación verbal sana, siendo imprescindible para tal efecto, escuchar al compañero cuando expresa las ideas acerca el trabajo. Otro punto afectado es la planificación de la empresa, y la gestión administrativa, quebrantando las condiciones de trabajo bajo un clima laboral apático en cada una de sus áreas. Los trabajadores tratan de cumplir las asignaciones; sin embargo, en reiteradas ocasiones, no



se cumplen. La falta de retroalimentación por parte de la institución es casi nula, considerando la tensión que existe entre los trabajadores y su superior inmediato, la carencia de *feedback*, el compañerismo ausente, el ambiente tenso influye en la producción del empleado. No se obtiene resultados eficientes a causa de la falta de compromiso del personal.

Valentín (2020) en su tesis doctoral “*El procedimiento administrativo de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas*” el análisis minucioso de su configuración actual para acabar proponiendo algunas soluciones de un alcance mucho más profundo sobre la manera de comprender el procedimiento administrativo de responsabilidad patrimonial. Una de las formas en torno a la que gira el procedimiento administrativo, es que la institución concerniente a sus deberos de posesión patrimonial es muy maleable; y se proyecta en su procedimiento. Los variados elementos que lo componen, logran tambalear las bases de sus características muy particulares, como especialidad del procedimiento común.

Hermoza (2021) en su tesis doctoral “*Las medidas cautelares en el proceso contencioso administrativo: análisis comparado entre el derecho peruano y español*” El objeto de este estudio son las medidas cautelares en el proceso contencioso administrativo, análisis comparado del derecho peruano y español; revisamos la naturaleza, presupuestos y tipos de tutela cautelar, sugiriendo un catálogo sintético de acciones de protección específicas, para conseguir aumentar la certidumbre y proyectar un criterio de carácter judicial. analizamos su rol concreto como herramienta procesal de la protección inmediata que cristaliza las exenciones de la administración ante los usuarios de los servicios públicos. Con un criterio serio y objetivo, proponemos considerar la toma en cuenta de la ley procesal contenciosa, las medidas anticipadas y medidas autosatisfactivas *et altera parte*. Hasta que, en todo momento, se respete los Derechos Fundamentales y el debido proceso.

Proponemos que no se elimine la tutela cautelar, pero, eso sí, que se busque una verdadera complementariedad con herramientas jurídicas que tengan su base en principios desarrollados por la doctrina comparada, la jurisprudencia que marcó un hito en cuanto a la preservación de los Derechos Humanos y teniendo en cuenta la legitimidad de la legislación Iberoamericana; y, en particular en los países de Brasil y Argentina. Nuestro estudio, apunta a que lleguemos a un proceso contencioso administrativo que preserve y promueva una actividad administrativa que ponga por delante el respeto



irrestringido a los derechos y la dignidad humana y que los usuarios tanto peruanos, cuanto español, tener el derecho de acceder libremente una justicia justa, objetiva y lejos de cualquier atisbo de arbitrariedad o abuso del derecho.

Ceccarini (2017) en su tesis de doctor *“El órgano instructor del procedimiento administrativo en España y el responsable del procedimiento administrativo en Italia: un estudio comparado”*, aborda dos ordenamientos: el español y el italiano, para permitirse comprender a plenitud, en qué medida, la normatividad que encauza los procedimientos administrativos en estas dos naciones y que con su aporte contribuyeron a la consolidación de las relaciones sociales entre la Administración y los ciudadanos. En efecto, la tesista ha realizado una exhaustiva evaluación de uno de los estamentos del procedimiento administrativo italiano que, debido a su singularidad, ha sido relevante contrarrestando el impersonalismo de los que tienen a cargo gestionar el procedimiento, que ha impulsado la efectividad de la Administración y salvando de este modo que los interesados se vean perjudicados debido a negligencias, procedimientos burocráticos u omisiones que por ser de vital importancia, acometen negativamente contra los derechos de los usuarios.

Sandoval (2020) en su tesis de doctor *“El indebido procedimiento administrativo y la motivación insuficiente en los actos administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete, año 2019”* tuvo como objetivo analizar el impacto del indebido procedimiento administrativo y la motivación insuficiente en los actos administrativos en la entidad municipal de Cañete. La cual tuvo como resultado evidentemente, la existencia de un indebido proceso administrativo y una controversia en cuanto a las competencias administrativas, en una situación determinada donde abundan los trámites engorrosos y desaparecen los elementos que implican una gestión de calidad y que procure efectividad hacia los usuarios.

Asimismo, es necesario precisar que los actos innecesarios son ineficientes por falta de motivación previa. Surichaqui (2020) en su artículo *“Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú”* estableció el vínculo entre el *modus operandi* organizacional y la Gestión gubernamental de atención al usuario de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, Apurímac. Empleando el enfoque cuantitativo, no experimental con un diseño descriptivo correlacional. Para este estudio, la encuesta fue la técnica utilizada y dos cuestionarios se



emplearon como instrumentos para nuestra investigación, 1 para la variable cultura organizacional con 20 ítems y otro para la gestión administrativa con 20 ítems, que luego de ser validados por eruditos en la materia fue de 81% para la variable 1, que se posiciona en el rango del valor de confiabilidad con un 0,832 y el 79.8 % para la variable 2, se hizo partícipe a un universo poblacional de 93 sujetos de la municipalidad distrital de San Jerónimo y se obtuvo una muestra de 36 trabajadores. A la conclusión a la que se arribó fue que se evidencia un vínculo relevante entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Apurímac.

Córdova (2020) en sus tesis “*Gestión de calidad que brinda la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas -2019*”. Como finalidad canónica, nos planteamos establecer la relación existente entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas – 2019, como una dualidad efectiva y eficaz. Resultó que, el 32% del personal de la UGEL Sihuas al 2019 calificó como eficiente la gestión de esta entidad, para el 55% solo regular y para el 13% es deficiente. Además, el 33% resultó que cree que es eficiente la calidad del servicio, para un 55% solo es regular y para el 12% es deficiente.

La administración pública se rige gran parte por el derecho administrativo, se origina cuando se integra un marco legal que no es análogo al ordinario, aplicable a la gestión del Estado, mediante sus instituciones; en tanto ello no ocurre, no aparece el derecho administrativo.

Podemos decir que el derecho administrativo es también una rama del derecho público, del cual se desdobla los preceptos del derecho administrativo cuya misión es edificar, sistematizar y condensar su naturaleza y disposiciones legales que constituyen la estructura, organización y funcionamiento de la administración pública, de sus vínculos con diversos órganos y entidades; de sus relaciones con otras instituciones del Estado y entidades privadas, lo cual genera una útil interacción entre la doctrina y la norma, lo mismo que entre la teoría y la praxis, en aras de una mejor regulación jurídica de la administración pública que redunde en un provecho social. (Fernández, 2016)

Para Vedel (1980) todo país civilizado tendría un derecho administrativo, debido a que se trata de un conjunto de disposiciones legales que delimitan la ejecución de acciones del aparato estatal. La aparición del derecho administrativo, significa la sujeción del Estado al derecho como doctrina y desde esa perspectiva, diremos que se trata de un fenómeno jurídico moderno. El derecho administrativo



estudia la organización de las normas internas a las entidades estatales, la potestad imperativa del Estado ante los ciudadanos y la relación entre la administración pública y las personas, naturales o jurídicas.

Los principios del procedimiento administrativo constituyen el inicio de las normas jurídico administrativas que regulan el procedimiento administrativo; sirven de criterio de interpretación de las disposiciones normativas; en que, según la casuística o vacíos normativos, sirven como formas de unificación; asimismo tenemos que estos principios suponen una base fundamental del mismo. Este tipo de principios son directrices que contienen en su naturaleza, las regulaciones procesales dogmáticas, porque los principios que fundamentan este tipo de procedimiento no tienen que ser los mismos que aquellos que nutren al Derecho Administrativo, estos; sin embargo, deben notificar a los distintos ordenamientos jurídico-administrativos, *verbi gratia*, la esencia jerárquica del colectivo sobre el individual. De esta manera, los principios del procedimiento administrativo conforme a la ley N.º 27444. Ley del Procedimiento Administrativo General (21 de marzo de 2001) son los siguientes:

De otro lado, el principio de legalidad en sede administrativa ha sido esbozado conforme al inciso 1 del artículo 246 del texto único ordenado (TUO) de la Ley N.º 27444, el cual señala que “(...) Solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad (...)”. Asimismo, el principio de legalidad “(...) se refiere a que todo el sistema administrativo público, tiene que estar sometido a la normatividad vigente, lo que usualmente se conoce como bloque de legalidad (...) en ese sentido, se necesita que exista una normativa que permita un tiempo justificable, conducta apropiada que califique como lícita y legal y que ningún dispositivo legal prohibida el libre ejercicio de las acciones (...)”. Asimismo, el principio de legalidad surge como una salvaguarda de los derechos de los usuarios y un criterio rector en el ejercicio del poder punitivo del Estado democrático. (Santy, 2017)

El principio de razonabilidad es invocado en las decisiones que toman los responsables administrativos, que elaboren obligaciones, den calificación según el grado de infracción, aplicación de sanciones o establecimiento de parámetros a los administrados. Este principio exige que este tipo de decisiones, se emitan teniendo en consideración la proporción entre los medios que se planea emplear y los fines



estatales que amparar, a fin de que únicamente se utilice lo estrictamente necesario para que el cometido otorgue conformidad al requirente.

Lo antes referido consiste en acoplarse a una ristra de eventualidades que no terminan en la imposición de castigos, y de limitaciones, en vez de ello, se orientan a que toda acción a todo acto o disposición esté acorde a la materia administrativa en donde se tome una decisión vinculante para el administrado. (Lucchetti, 2009). También en la sentencia Exp. N.º 1209-2006-PA/TC - Lima (14 de marzo de 2006); el principio de razonabilidad obliga a que la orden restrictiva tenga asidero en tanto y en cuanto exista la necesaria utilidad de salvaguardar un fin constitucionalmente valioso. Esta perspectiva garantiza el rigor de que prevalezcan, ante cualquier circunstancia, los Derechos Fundamentales y las leyes de carácter constitucional, por convertirse en requisitos indispensables del debido proceso y el Estado de derecho.

Para López (2020) la imparcialidad es un criterio propio de la Justicia, el cual establece que las decisiones deberían tomarse siguiendo criterios objetivos sin dejarse llevar por influencias de otras opiniones, prejuicios o por causas que tengan como arquetipo determinados detalles por no ser oportunos para ser tomados en cuenta, por la función del juzgador. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la imparcialidad no significa el no ser parte. La imparcialidad constituye una especie determinada de la motivación, consiste en que la declaración o resolución en un proceso judicial, se oriente en el deseo de decir la verdad, de dictaminar con exactitud, de resolver justa.

El principio de participación aparece formulado por la Ley en términos considerablemente amplios, que incluyen no solo la participación propiamente dicha (en los procedimientos administrativos y, más en general, en los asuntos públicos), sino también un derecho de significado autónomo, pero con un indudable valor instrumental en relación con el de participación, como es el derecho de acceso a la información en poder de las entidades públicas. (Valencia, 2013).

Obliga a las entidades públicas a responder por las transgresiones ocurridas contra los usuarios, a propósito de un mal servicios brindado por la propia actividad administrativa y ejecutada por funcionarios. Por lo que, a estas alturas de nuestros estudios, corresponde señalar que las instituciones y sus funcionarios asumen la responsabilidad de sus actos en concordancia con el ordenamiento jurídico y la normatividad vigente del país. (Solís, 2016)



Para Álvarez (2018) El libro de comportamiento organizacional, administración de personas y organizaciones plantea una visión sistémica sobre el desenvolvimiento de la fuerza laboral en las corporaciones. Aquí puede distinguirse un estudio de nivel deductivo comienza desde lo macro (desde el punto de vista colectivo) y va a lo micro (acciones competentes a lo personal); así, podemos apreciar cómo estos dos tipos de comportamientos se fusionan y convierten en una sola unidad. La conducta grupal en una corporación, permite supervisar o avizorar aspectos manejo de la comunicación, socialización de equipo, o redacción y sustentación de un informe. Asimismo, se encarga de la calidad de la percepción, de los criterios optativos, de acuerdo a las circunstancias y la resolución de problemas de acuerdo a determinadas exigencias, entre otras cosas.

Del mismo modo, evalúa el *modus operandi*, individual y colectivo de los sujetos; además, examina la atmósfera organizacional, teniendo como premisa, que ninguno de los colaboradores tiene un comportamiento análogo a otros y que, sin embargo, aquello, no es ápice para no fomentar la unidad y la sincronía organizacional, efectivamente necesaria para conseguir los propósitos y objetivos de la corporación.

Daft (2019) la teoría organizacional brinda las posibilidades necesarias, para, desde un contexto amplio, analizar y comprender cuáles son las causas que lleva a una empresa boyante como *Lehman Brothers*, sucumba, y otra como *Bank of América* aparezca así de pronto y llegue a convertirse en un gigante de la banca mundial. La teoría organizacional nos proporciona los elementos necesarios, para tener mejores luces y entender qué acontecimientos del pasado decidieron la suerte de las empresas y la trascendencia de las decisiones que marcaron un antes y un después. Del mismo modo, como estas acciones pueden determinar el tipo de futuro que se prevé debe experimentar la corporación. Este tipo de estudio, es muy beneficioso, para superar todos los estándares que coadyuven a mejorar las técnicas y la dinámica interna de la administración a fin de efectivizar sus procedimientos y operaciones.

La Teoría de las Relaciones Humanas considera que las motivaciones de los trabajadores sólo son de índole económica y psicosocial, omitiendo las necesidades de aprendizaje y actualización de conocimientos y las referidas a la concreción del trabajo en sí.

Los experimentos de *Hawthorne*, liderados en primer término por Mayo y que dieron comienzo a la idea de hablar acerca de las relaciones humanas, benefician a las acciones comunicativas hacia adentro



de la empresa, así como aportan en transferir la información y cultura organizacional; no obstante, aquello no brinda los instrumentos explícitos que alienten la creación y transmisión ni desarrolla el vínculo de la empresa con su entorno intrínseco y extrínseco, como insumo suficiente de conocimientos y experiencias previas. (Flores, 2005)

Esta innovadora teoría planteada por Elton Mayo y sus colaboradores en una secuencia de investigaciones realizadas en la planta de *Hawthorne* de la *Western Electric Company*, entre 1927 y 1932, obteniendo como resultado la no existencia de un vínculo directo entre eficacia y condición laboral. Condiciones como: remuneración, horario, otros. Empero, este estudio demostró que, “tener siempre motivado al colaborador y observar su estado de ánimo, así como evitar la rutina y un real trabajo en equipo, contribuía significativamente en la alta productividad y por ende, rentabilidad, de la corporación”. (Mancera, 2016)

Mientras más integrado socialmente este el hombre, su productividad será mayor, estando determinado por expectativas y normas sociales que rodean al individuo; La remuneración económica como motivación se consideran secundarias en el establecimiento de rendimiento del trabajador, este debe producir lo que socialmente está establecido, para no perder el respeto del grupo, por consiguiente, debe producir lo pautado. Esta teoría busca que los canales de comunicación entre los empleados y los empleadores, sea óptima y efectiva, lo que redundará en un mejor clima laboral.

En resumidas cuentas, el *modus operandi* de los individuos en su hogar, en su centro laboral, en la sociedad, entre otros ámbitos. Todo ello es la pertinencia de estudios de las relaciones humanas. Escuela Europea de Dirección y Empresa (18 de julio de 2018) los futuros profesionales dentro del área de recursos humanos necesitan los conocimientos y habilidades necesarias para poder liderar el cambio en las organizaciones, conjuntos multidisciplinarios con condiciones para trabajar mancomunadamente y así lograr efectivamente la meta general de la corporación contagiados de un clima consonante entre quienes conforman este grupo, demostrando solidaridad y colaboración que consolide los cimientos de la satisfacción de los métodos aplicables en la dinámica de la corporación.

Las actitudes forman una actitud hacia varios aspectos del mundo. Así, los miembros de una institución buscan en sus superiores, sistemas de control, normas establecidas, políticas implementadas y otros factores organizacionales relevantes.



Las actitudes crean una base emocional para las relaciones humanas y el paralelo que puede haber en objetivos en común entre una persona y otra. Por lo tanto, la conducta actitudinal de los colaboradores, están en función del buen clima laboral o los abrumadores enfrentamientos de los miembros de la institución donde laboran.

Las actitudes están organizadas y cercanas al núcleo de la personalidad, es decir, ciertas actitudes son permanentes y duraderas, pero pueden cambiar.

La socialización se define como el proceso de adaptación o formación a un determinado entorno social. De esta manera, los sujetos asimilan la normatividad, que, como reglamento, norman la conducta funcional entre los integrantes de la sociedad, los estamentos de los que son parte y las demás personas con las que socializan en un entorno laboral en común.

Los psicólogos sociales consideran el lenguaje y la comunicación como factores centrales en la organización de la vida social. La comunicación no verbal se presenta como una comunicación inconsciente compleja que utiliza el lenguaje corporal y es la base para el funcionamiento armonioso de la comunicación social. La cognición social implica el estudio de cómo las personas explican su propio comportamiento y el de los demás, así como los efectos de todos estos procesos en la cognición y la motivación.

Uriarte (2022) Las principales características del comportamiento organizacional son: Consiste en calibrar los avances del plan y los resultados entre los empleados a través de diferentes canales de comunicación y el uso de herramientas de tecnología que permitan optimizar la fluidez y la retroalimentación en la comunicación interna. Por modelo: cada deán de área debe controlar que las nuevas estrategias planteadas por la administración se implementen de forma adecuada, a través de reuniones de clan o de reuniones individuales que permiten calibrar la raza de la misión respecto al grado de productividad.

Esta característica constitutiva de la sociedad contemporánea fue analizada por Robert Presthus en el año 1962, en su obra *The Organizational Society*. Marco (2016), señala que en la actualidad nos movemos en una sociedad que se organiza en mérito a roles determinados, a fin de conseguir la mediación del comportamiento de las organizaciones. En esa secuencialidad de análisis, nacemos en el seno de una organización, gran parte de nuestra vida, trabajamos dentro, para o por una organización,



somos formados cognitivamente en organizaciones, una fracción regular de tiempo de recreación lo pasamos dentro de una organización y los países se estructuran a través de múltiples organismos públicos; Introducción a la gestión y administración en las organizaciones por lo que, su administración pública, vale decir, el Estado, y lo que lo conforman, son organizaciones.

Desde la perspectiva teórica, se justifica el estudio, porque se realiza un conjunto de compilación de teorías fundamentadas para comprender las variables de la investigación, como es el procedimiento administrativo y comportamiento organizacional, focalizándose desde varios puntos de vista científico, coherente como fundamento social o regla de conducta y axiológicamente como valor institucional. Por tal contexto se plantea el siguiente objetivo; Determinar de qué manera el procedimiento administrativo influye en el comportamiento organizacional como derecho y deber del director en la Institución Educativa 20135, Chilca 2022; asimismo los siguientes objetivos específicos. Que son, - Establecer en qué medida el procedimiento administrativo influye en la aplicación de los principios administrativos como derecho y deber del director en la Institución Educativa 20135, Chilca 2022; - Establecer en qué medida el comportamiento organizacional influye en comportamiento individual como derecho y deber del director en la Institución Educativa 20135, Chilca 2022; - Establece en qué medida el régimen jurídico del procedimiento administrativo influye en comportamiento grupal como derecho y deber del director en la Institución Educativa 20135, Chilca 2022; y - Establecer en qué medida la nulidad y eficacia del procedimiento administrativo influye en comportamiento institucional como derecho y deber del director en la Institución Educativa 20135, Chilca 2022.

## **MÉTODO**

Se demuestra metodológicamente porque emplea técnicas e instrumentos de medición, que son validados por experto y convalidados confiable por medio de un método estadístico, certificando que pueden ser implementados para el desarrollo de las variables, de acuerdo a sus características específicas. Posteriormente, ser utilizada como guía por su estructura metódica exigida por la casa de estudio, por futuros investigadores. A continuación, se presenta el método, el cual se, ordenó por medio de un diseño acorde al desarrollo del estudio, cubriendo de esta forma, los aspectos relevantes para dar respuesta a las variables.



Dicho esto, el enfoque implementado fue el cuantitativo, se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación. Dado que el estudio está implementando datos numéricos para dar respuesta al planteamiento del problema. Palella y Martins (2012). La investigación es aplicada, resuelta por la esencia del estudio fundamental.

Ha precisado la salida de preceptos. Se refiere de manera individual en vez que, a un colectivo. Se refiere a resultados prontos y propende a la excelencia de los sujetos que interactúan. Tamayo y Tamayo (2003) También es Transversal o transeccional: este se ocupa de recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único. Tiene por fin plantear las variables y estudiar su impacto y por la interrelación en tiempos determinados, sin ser manipulados.

En relación a la población Palella y Martins (2012) la define como el conjunto de elementos del cual se espera conseguir una data en específico, a partir del cual se generan las conclusiones: Para el presente estudio la población se estableció en 29 profesores. Por conocerse la cantidad de sujetos de estudio y esta ser menos de 100 unidades, se considera una población finita, por consiguiente, se tomará en cuenta para el estudio el total de la población.

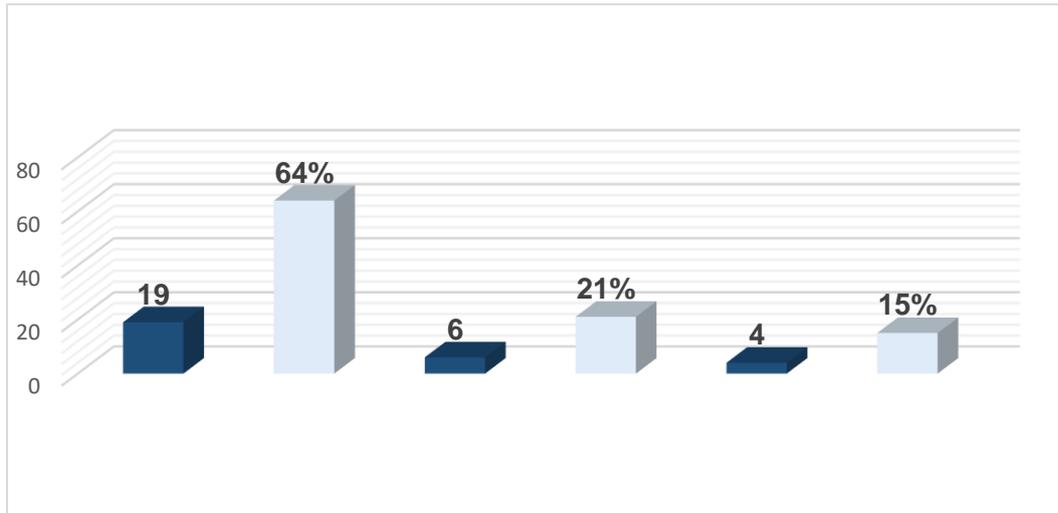
Es la encuesta, la técnica que se utilizará, en relación a esta, Arias (2006) “Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o Información” (p. 67), Por consiguiente, el instrumento implementado será el cuestionario. Considerado como una encuesta que se efectúa de forma escrita mediante un formato en papel conteniendo preguntas, debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador.

## **RESULTADOS**

El resultado de la investigación constata que el instrumento de ha aplicado a la muestra del estudio. Para Palella y Martins, (2012) La representación gráfica posee como objetivo aparte de resumir la información, produce un impacto visual, facilitando su interpretación objetiva y detallada.

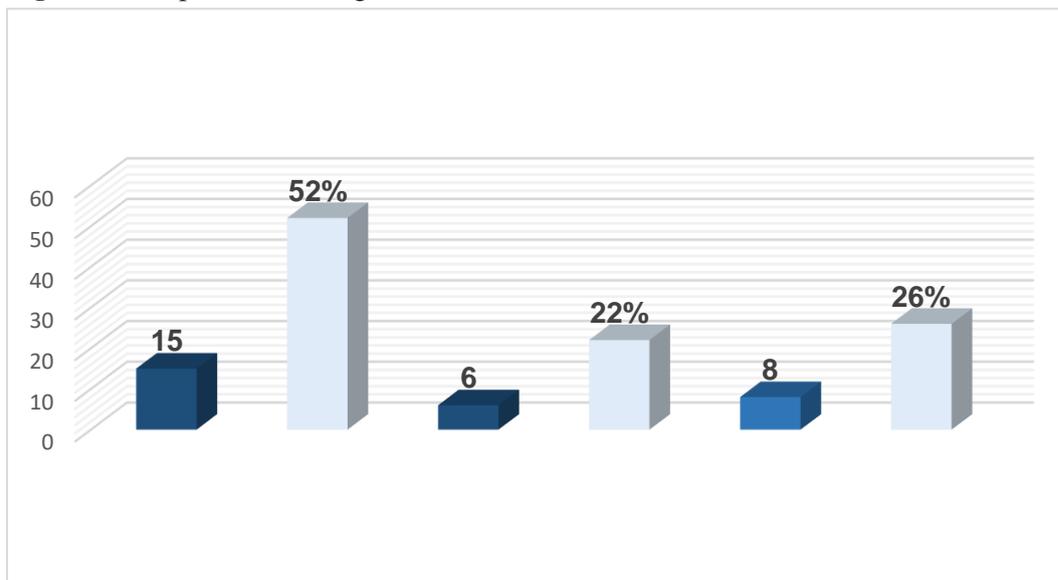


**Figura 1** Procedimiento administrativo



Nota: En la figura dos de representa los resultados arrojados en la encuesta en relación a la variable gestión administrativa, observándose los siguientes resultados: el 64% manifestó estar siempre, un 21% casi siempre y el otro restante 15% dijo nunca.

**Figura 2** Comportamiento organizacional



Nota: En la figura 2 se presenta los resultados de la variable comportamiento organizacional, observándose los siguientes resultados: el 52% respondió siempre a las preguntas establecidas, mientras que otro 22% manifestó casi nunca y el restante 26% dijo nunca.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se determinó las implicaciones del Procedimiento Administrativo y Comportamiento Organizacional como derecho y deber del director, quedando demostrado en la tabla 4, donde se observa la correlación realizada con el Sistema Estadístico Rho de Spearman, arrojando un coeficiente de correlación de ,952, por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa. En concordancia a ello; Molina, Briones et al. (2018) el resultado de una gestión organizacional adecuada se deberá a la medida como se establece la

motivación, la productividad, creatividad y sentido de pertenencia de los participantes de la organización para obtener un mejor desarrollo del capital humano, contribuyendo a crear ventajas competitivas que contribuyan al aumento de los beneficios de la empresa.

La variedad de procesos que transgreden en el comportamiento organizacional y que acontecen los diferentes niveles de análisis consienten instituir convenientes estrategias para alcanzar y optimar los retos del cambio empresarial, convirtiéndose así en la llave maestra para alcanzar un liderazgo eficaz. (Córdova, 2020) se determinó que ambas variables son medibles, se verificó una regularidad y guardan una estrecha vinculación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas – 2019.

## **CONCLUSIONES**

Se determinó las implicaciones Procedimiento Administrativo y del Comportamiento Organizacional y como derecho y deber del director, viéndose limitada las funciones del mismo, por el escaso conocimientos administrativos del rector y los organismos en relación al cargo del directivo y sus funciones como líder institucional.

Establecer la implicación grupal sobre la dirección Administrativa como derecho y deber del director, El comportamiento organizacional de los empleados y el nivel de evaluamos el desempeño del procedimiento Administrativo no existe un sistema motivacional para el personal, de manera que este pueda ejercer de manera eficiente su labor.

Establecer las implicaciones del comportamiento institucional sobre el control administrativa como deber del director, detectándose al momento de aplicar la encuesta como instrumento de diagnóstico permitió detectar los problemas de talento humano, comunicación, relaciones laborales, información, definición de actividades, determinando de acuerdo a los porcentajes que el comportamiento organizacional es medianamente favorable con tendencia a ser favorable.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda implementar conjuntamente con la Contraloría del Estado, auditorías periódicas, con seguimiento y control de las recomendaciones realizadas para la mejor marcha al interior de la organización. También realizar un diagnóstico del comportamiento, para permitir a la organización y actuar para prevenir y mejorar el ambiente de trabajo haciendo uso de una mejor comunicación asertiva,



e intercambio de ideas para la efectividad de los procesos. Fomentar las buenas prácticas en relación de la administración de las instituciones para evitar las repercusiones. De igual forma individual, trabajar con las debilidades y fortalezas del empleado público a fin de elevar los estándares de productividad y mejorar cualquier actitud que le reste; además de potencializar sus fortalezas en el ámbito laboral.

Se recomienda ejecutar con el Estado programas de formación en valores, para afianzar la empatía al hacer mal uso de los recursos administrativos tangibles e intangibles para que asuman una actitud de corresponsabilidad de forma objetiva de la realidad de sus acciones para que actúen de forma conveniente. Así mismo, implementar un plan para mejorar y corregir el comportamiento década uno de sus empleados, aplicando el tiempo y los recursos necesarios para el logro de los objetivos.

Se recomienda atacar el problema desde la primera infancia, articulando el órgano rector de la norma con los entes gubernamentales de educación inicial, media, diversificada y profesional, colocando en práctica los valores y buenas costumbres del respeto y honradez, con el fin de evitar estos sucesos dentro de los órganos del Estado, y por ende en la sociedad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarez, L. A. (2018). *Reseña de Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. Cengage learning editores S.A. <http://dx.doi.org/10.31095/podium.2018.34.7>.
- Arias, F. (2006). *Proyecto de investigación* (5 ed.). Episteme. Obtenido de <https://es.slideshare.net/citur2010/proyecto-investigacion-fidias-arias>
- Ceccarini, C. (2017). *El órgano instructor del procedimiento administrativo en España y el responsable del procedimiento administrativo en Italia: un estudio comparado*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid], Repositorio UCM. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/43054/1/T38864>.
- Córdova, L. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas -2019*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo], [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41301/C%c3%b3rdova\\_LLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41301/C%c3%b3rdova_LLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Cruz Rosas, J., & Oseda Gago, D. (2022). Design thinking en la creatividad de los estudiantes de administración de empresas, en una universidad de Trujillo – 2020. *Emergentes - Revista Científica*, 2(1), 57–70. <https://doi.org/10.37811/erc.v1i2.13>



- Chavarría Oviedo, F. A., & Avalos Charpentier, K. (2022). English for Specific Purposes Activities to Enhance Listening and Oral Production for Accounting . *Sapiencia Revista Científica Y Académica* , 2(1), 72–85. <https://doi.org/10.61598/s.r.c.a.v2i1.31>
- Daft, R. L. (2019). *Teoría y diseño*. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. <http://latinoamerica.cengage.com>.
- Escuela Europea de Dirección y Empresa. (18 de julio de 2018). *La importancia de las relaciones humanas en la gestión de empresas*. Blog EUDE. <https://www.eude.pe/noticias/>.
- Exp. N.º 1209-2006-PA/TC - Lima. (14 de marzo de 2006). Tribunal Constitucional del Perú. <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/01209-2006-AA.pdf>.
- Fernández, J. (2016). *Derecho administrativo*. (1ª ed). Instituto Pública de Estudios Históricos de las Revoluciones de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4455/16>.
- Flores, U. M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Revista de Espacios*, 26(2), 24. <https://www.revistaespacios.com>.
- Hermoza, M. (2021). *Las medidas cautelares en el proceso contencioso administrativo: análisis comparado entre el derecho peruano y español*. [Tesis doctoral, Universidad da Coruña], RUC. Repositorio da Universidad de da Coruña. <http://hdl.handle.net/2183/28736>.
- Ley N.º 27444. Ley del procedimiento administrativo general. (21 de marzo de 2001). *Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo*. La comisión permanente del congreso de la república.
- López, J. A. (28 de agosto de 2020). El derecho a la imparcialidad del juzgador ¿cautela la confianza en la administración de justicia? *La Ley - El Ángulo Legal de la Noticia El ángulo legal de la noticia*, <https://laley.pe/art/10038/el-derecho-a-la-imparcialidad-del-juzgador-cautela-la-confianza-en-la-administracion-de-justicia>.
- Lucchetti, A. B. (2009). Algunos alcances en la aplicación del principio de razonabilidad de las decisiones administrativas. *Revista De Derecho Administrativo*, (7), 484-489. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14044>.



- López Vargas, G., & Rodríguez García, J. C. (2021). Enfermería en Contexto de Trabajo en Salud Pública en América Latina. *Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano*, 2(1), 51–66. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v2i1.14>
- Mancera, M. (10 de octubre de 2016). Teorías del comportamiento organizacional. *Seguridad minera*. Obtenido de <https://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/teorias-del-comportamientoorganizacional/#:~:text=El%20comportamiento%20organizacional%20surge%20gracias.informaci%C3%B3n%20dentro%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.>
- Marco, F. (2016). *Gestión y Administración en las Organizaciones*. Universidad Pública Arturo. editorial@unaj.edu.ar.
- Martínez Pérez , S. I. (2022). La Protección de la Propiedad Intelectual y la Piratería en Línea. *Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica* , 2(1), 74–95. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v2i1.10>
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental libertador.
- Ramos, J., Villacres, A., Ocampo, L., & Pazmiño, A. (2018). Educación, Política y Valores. *Revista Dilemas Contemporáneos: VI(53), 1-15.* [http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/.](http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/)
- Sandoval, R. (2020). *El indebido procedimiento administrativo y la motivación insuficiente en los actos administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete, año 2019*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo], UCV-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42465>.
- Santy, L. (2017). El principio de legalidad en el derecho administrativo. *Gaceta Constitucional*, (119). 189-197. [https://works.bepress.com/luiggiv-santycabrera/58/.](https://works.bepress.com/luiggiv-santycabrera/58/)
- Solis, M. (21 diciembre de 2016). Principios del derecho administrativo sancionador ¿Se aplicarán en las actividades aduaneras? *Blog de Manuel Solís*, [http://blog.pucp.edu.pe/blog/manuelsolis/2016/12/21/.](http://blog.pucp.edu.pe/blog/manuelsolis/2016/12/21/)
- Surichaqui, L. M. (2020). Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. *Revista científica guacamaya*, 5(1), 109-122. [https://revistas.up.ac.pa/index.php/guacamaya/issu.](https://revistas.up.ac.pa/index.php/guacamaya/issu)



- Sethi, P., Sonawane, S., Khanwalker, S., Keskar, R. B. (2017). Automatic text summarization of news articles. 2017 International Conference on Big Data, IoT and Data Science (BID), pp. 23–29.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Uriarte, M. (31 de octubre de 2022). Comportamiento organizacional. *Enciclopedia humanidades*.  
Obtenido de <https://humanidades.com/comportamiento-organizacional/>
- Valencia, G. (2013). La participación ciudadana en el procedimiento administrativo. *Revista de Derecho Administrativo*, (13), 375-398.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/13485>.
- Valentín, E. (2020). *El procedimiento administrativo de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas*. [Tesis doctoral, Consejo Superior de Investigaciones Científicas], TDR. Tesis Doctorales en Red. <http://hdl.handle.net/10803/669650>.

