



Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020

Gilber Macedo Vásquez

gmav1967@gmail.com

Escuela de posgrado

Universidad César Vallejo

ORCID: 0000-0002-0727-128X

José Manuel Delgado Bardales

jmdelgadob@ucvvirtual.edu.pe

Escuela de posgrado

Universidad César Vallejo

ORCID:0000-0001-6574-2759

Scopus autor ID: 24070333700

Código Renacyt: P0050554

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo Caracterizar el comportamiento organizacional en la mejora de la gestión educativa. El estudio fue básico de diseño descriptivo con revisión sistemática, las revisiones sistemáticas son investigaciones científicas en las cuales la unidad de análisis son los estudios originales primarios, constituyen una herramienta esencial para sintetizar la información científica disponible. De los 10 artículos científicos, sobre el comportamiento organizacional en la gestión educativa en el contexto de la crisis económica internacional, corresponden a diferentes bases de datos, todos ellos al tipo y diseño de estudios descriptivos. El comportamiento organizacional asegura un mejor desarrollo de la gestión educativa, la organización facilita procesos de desarrollo institucional que responde a los objetivos estratégicos. El comportamiento organizacional en la gestión educativa es deficiente dado que los usuarios internos y externos no se sienten satisfechos con el servicio brindado por parte los trabajadores direccionados por el líder de las Instituciones Educativas.

Existe un proceso de innovación institucional para fortalecer la gestión intelectual asimismo se cuenta con personal especializado en la gestión del conocimiento

Palabras clave: Recaudación, tributaria, municipal.

Organizational behavior in educational management 2020

ABSTRACT

The research aimed to characterize the organizational behavior in the improvement of educational management. The study had a basic descriptive design with systematic review, systematic reviews are scientific investigations in which the unit of analysis are the original primary studies, they constitute an essential tool to synthesize the available scientific information. Of the 10 scientific articles on organizational behavior in educational management in the context of the international economic crisis, they correspond to different databases, all of them to the type and design of descriptive studies. Organizational behavior ensures better development of educational management, the organization facilitates institutional development processes that respond to strategic objectives Organizational behavior in educational management is deficient given that internal and external users do not feel satisfied with the service provided by the workers directed by the leader of the Educational Institutions. There is a process of institutional innovation to strengthen intellectual management, as well as specialized personnel in knowledge management

Keywords: Collection, tax, municipal.

Artículo recibido: 03 nov. 2020

Aceptado para publicación: 07 dic. 2020

Correspondencia gmav1967@gmail.com

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas como las escuelas técnicas, Institutos Superiores o Universidades deben dar cuenta de un proceso de calidad educativa y a la vez de una formación humana en valores que reviertan el mensaje social individualista para los alumnos y sus familias. Lo que podemos ofrecer es una respuesta organizativa tal, que permita abrir la institución a la cotidianidad del niño, del adolescente y del adulto, que sea capaz de mantener puertas adentro, un clima ordenado de pertenencia, favorable y valorativa para la formación académica del estudiante, dimanada de la armonía institucional y el comportamiento organizacional. (Gnanarajan; Ariyaratnam; Kengatharan; Navaneethkrishnan; Velnampy, Thirunavukkarasu, 2014). En ese contexto, es necesario socializar con la comunidad educativa los resultados, a fin de contrastar con lo que ocurre desde el “afuera” y el “adentro” del propio sistema, para que reflexionemos juntos en términos de un comportamiento organizacional acorde con la misión institucional.

Para ello, en primer término, se debe identificar y los rasgos comunes que tienen hoy las instituciones educativas, escuelas técnicas, Institutos Superiores o Universidades. En efecto, el enfoque sistémico de nuestras instituciones educativas permite abordar sus límites, el rol institucional que corresponde a las jerarquías funcionales y su relación con las otras instancias o niveles educativos. Es importante, además, saber que el responsable de la gestión escolar ejerza liderazgo y conozca los aspectos comunicacionales derivados de su relación con el entorno interno y con otras dimensiones transorganizacionales, ya que estas interacciones son a menudo causales de conflictos en el seno de las instituciones educativas. (Munir; Yasin; Shabbir; Ali; Tariq; Chani; Orangzab, Muhammad; Abbas, Mazhar; 2019 Special Issue, Vol. 6, p1-21, 21p)

No obstante, los directivos quieren estar seguros de que sus organizaciones podrán soportar mucho tiempo y para ello, en nuestros tiempos, se hace indispensable conocer sobre el comportamiento humano en las organizaciones y éste será entendible sólo cuando lo analizamos de manera holística, sistémica, multidisciplinaria e interdisciplinaria y en donde las relaciones personas - organización deben verse como un todo, teniéndose como entendido que las habilidades técnicas son necesarias para el éxito en la gestión escolar. (Martín; Leiva; Brenes; 2019, Vol. 64 Issue 2, p1-18. 18p.).

El recurso humano es un ámbito totalmente sensible dentro de las organizaciones, el más importante sin duda alguna, que depende en gran medida de la cultura existente en cada organización. Por lo que, al encontrarnos ante constantes cambios y diversificación tecnológica, es importante encausar la presente investigación respecto a la problemática que se presenta en las instituciones educativas, en relación al impacto que tiene la motivación en el comportamiento de los individuos, lo que se refleja en su satisfacción y desempeño laboral. En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas; ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad. Muchas organizaciones, e instituciones estatales se quejan del rendimiento laboral de sus trabajadores, aluden que no se identifican con su centro de labores, cambian de personal, al darse cuenta que sus trabajadores realizan un trabajo deficiente que perjudica el clima institucional, el servicio, la productividad y las finanzas de la organización. (Chiavenato, 2007, p. 441).

Por su parte los trabajadores o empleados se quejan de sus superiores y expresan que los ven únicamente jefes, supervisores que sólo buscan figurar ante la institución y no como el verdadero potencial que ellos significan con sentimientos, emociones y necesidades de reconocimiento. Por eso, para comprender el comportamiento humano es fundamental conocer la motivación humana; entendida como el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que da origen a un comportamiento específico. En ese sentido, existe un problema entre empleador y empleado, que se debe a una variedad de factores, uno de ellos es la falta de motivación y reconocimiento que no se le da al potencial humano de la organización. (Arredondo Trapero, Florina; Vázquez Parra, José Carlos; de la Garza, Jorge; 2018, Vol. 34 Issue 147, p139-148. 10p.)

Por otro lado, siempre se reconoce que existen limitaciones o problemas de comportamiento organizacional en toda institución u organización; sin embargo, un mejor comportamiento organizacional no garantiza que se mejore el desempleo, ni tampoco soslayará nuestras deficiencias. No puede ser el sustituto de la falta de planeación, la organización inepta, o los controles inadecuados. Las desviaciones en el comportamiento suelen confundirse y dañar a los empleados tanto como a la organización. Tanto los trabajadores como los gerentes pueden perjudicar a otros empleados con demasiado interés y cuidado. Uno de los principales problemas que ha tenido el comportamiento

organizacional ha sido la tendencia de las empresas a querer tener resultados inmediatos cuantitativos de los programas de comportamiento.

Esto algunas veces lleva a los gerentes a enrolarse en la nueva moda, y a preocuparse por los síntomas mientras descuidan los problemas subyacentes, o a fragmentar sus esfuerzos dentro de la organización. Los programas de desarrollo organizacional enfocados a un cambio sistemático y a la generación de planes estratégicos a largo plazo para la administración de recursos humanos han ayudado a promover las expectativas realistas que consideran al empleado como una entidad productiva. Otro reto que afronta el comportamiento organizacional es analizar si las ideas que han sido generadas y aprobadas durante el tiempo de crecimiento organizacional y amplios recursos económicos caminarán con igual éxito en nuevas situaciones ¿puede el comportamiento organizacional adaptarse al cambio? Otra preocupación constante respecto al comportamiento organizacional es que sus conocimientos y técnicas pueden utilizarse para manipular a la persona tanto como para ayudarla a desarrollar su potencial.

Las personas que no tienen respeto por la dignidad podrían aprender los conceptos del comportamiento organizacional y utilizarlos para sí mismos con fines egoístas. La filosofía del comportamiento organizacional tiene un enfoque de apoyo y está orientada a los recursos humanos. Busca mejorar el ambiente humano y ayudar a las personas a que desarrollen su propio potencial. Sin embargo, los conocimientos y técnicas de esta teoría pueden utilizarse para obtener resultados positivos y negativos. Esta posibilidad existe en cualquier campo de conocimiento, por lo que no implica una especial limitación, no obstante, debemos ser cautos y estar conscientes de lo que sabemos del ser humano no lo utilizaremos para manipularlo. Esto quiere decir que las autoridades de la organización deben estar a cargo de personas con alta integridad ética y moral.

Además, en la administración de recursos humanos no existen leyes, es decir, es contingente ya que en la manera que ésta se desarrolle depende de la situación organizacional, del ambiente, de la tecnología empleada, de la concepción que se tenga en la institución acerca del hombre y de la naturaleza, de la educación, de la gestión, etc. A medida que estos factores cambian, cambia la manera de administrar los recursos humanos. El personal tiene el poder de dirigir el curso de las instituciones y depende de ellas directamente que se pueda reflejar el buen funcionamiento de las mismas. Para que una institución refleje buena calidad en sus servicios, mediante la participación de todo

el potencial humano, es necesario que las personas desempeñen su trabajo en un ambiente laboral que lo haga más productivo y eficiente. De este modo, si se desea otorgar satisfacción total a los usuarios u cliente externos, es necesario que se empiece por ofrecer un nivel de satisfacción superior a los clientes o usuarios internos.

Para que esto funcione, es inexcusable que en las unidades de desarrollo de la institución, la forma de organización que cuenta la institución u el comportamiento organizacional en sus diferentes dimensiones, sea analizada desde la percepción de los propios usuarios; puesto que en el servicio educativo, los procesos deben ser eficientes debido al gran número de clientes externos que se tienen, ya que se necesita que todo esté perfectamente sincronizado entre las diferentes comisiones y el personal, para llevar a cabo las funciones en el tiempo establecido.

Por lo mencionado la investigación formuló como problema: ¿Cómo es el comportamiento organizacional en la gestión educativa?; y como objetivo: Caracterizar el comportamiento organizacional en la mejora de la gestión educativa.

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS o MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación fue básica de diseño descriptivo con revisión sistemática, las revisiones sistemáticas son investigaciones científicas en las cuales la unidad de análisis son los estudios originales primarios, constituyen una herramienta esencial para sintetizar la información científica disponible, incrementar la validez de las conclusiones de estudios individuales e identificar áreas de incertidumbre donde sea necesario realizar investigación (Hernández, 2016, p.217). Es descriptiva, porque se recogió información relacionada al comportamiento organizacional en la mejora de la gestión educativa (Tamayo y Tamayo, 2009, p. 54). Por lo mencionado, se revisó información científica y se visualizó como solucionar una necesidad en la organización de la entidad pública, para mejorar la gestión organizacional en la ejecución presupuestal municipal y otras deficiencias existentes.

Los procedimiento de recolección de datos se realizó a través de una tabla de registro de datos y la fuente fue revisión bibliográfica de artículos de investigaciones tanto nacionales como internacionales que tuvieron como tema principal el comportamiento organizacional en la gestión educativa; de todos los artículos que se encontraron, se incluyeron los estudios (10) más importantes según nivel de evidencia y se excluyeron

los menos relevantes. Se estableció la búsqueda siempre y cuando se tuvo acceso al texto completo del artículo científico.

La técnica de análisis utilizada fue a través del análisis de la revisión sistemática evaluando cada uno de los artículos para una comparación de los puntos o características en las cuales concuerda y los puntos en los que existe discrepancia entre artículos nacionales e internacionales. Además, de acuerdo a criterios técnicos pre establecidos, se realizó una evaluación crítica e intensiva de cada artículo, a partir de ello, se determinó la calidad de la evidencia y la fuerza de recomendación para cada artículo.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN: RESULTADOS

Tabla 1: Estudios revisados sobre el comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020

DATOS DE LA PUBLICACIÓN

1. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y número
Trigos Carrillo, Lina Marcela Carreño, Claudia Inés García, Clara Inés Álvarez, Inéride	2017	Innovación y prácticas pedagógicas en la educación superior: perspectivas teóricas, investigación y experiencias	Colombia. http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=5&sid=44d8a4cb-264c-491c-8c59-fd484a62a39d%40pdc-v-essmgr06&bdata=Jmxhbmc9ZX MtbGl2ZQ%3d%3d#AN=1813908&db=nlebk	Editorial Universidad del Rosario, 2017.

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultado	Conclusión
Enfoque mixto, cualitativo-cuantitativo.	23 administradores, 44 profesores, 478 estudiantes, 6 instituciones educativas. Mexico (3), Colombia (2), Perú (1)	Cuestionario	Código de ética en la investigación	Existe un proceso de innovación institucional, asimismo se cuenta con personal especializado en la gestión del conocimiento	En esta investigación, no es posible determinar una relación clara entre la gestión administrativa y la innovación educativa; los resultados sugieren que, si bien las prácticas de gestión administrativa orientadas a la innovación se llevan cabo en las instituciones educativas, en la opinión de profesores y administradores, no necesariamente conducen a un mejor nivel de prácticas de innovación educativa e incorporación de la tecnología en opinión de los estudiantes. Una posible explicación a este fenómeno sería la diferencia en la percepción entre administradores, profesores y estudiantes sobre qué es innovación educativa, y sobre todo cuál es el propósito de la innovación educativa.

2. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y número	
Adriana Aristimuño; Juan Pablo Pardi	2016	Un caso real de combate al fracaso en la educación pública: una cuestión de acompañamiento, liderazgo y cultura organizacional	Madrid España. REICE. Revista Ibero-americana sobre calidad, eficacia y cambio en Educación, 2016, 15(4), 141-157. https://doi.org/10.15366/reice2017.15.4.008	Revista REICE	
CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN					
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultado	Conclusión
Metodológico de estudio de casos	30 entre estudiantes y profesores	Entrevistas	Consentimiento informado	El trabajo colegiado de los docentes apunta a la mejora continua de los aprendizajes, permitiendo un mejor liderazgo del director.	El centro elegido desarrolla un conjunto amplio de estrategias de acompañamiento de los aprendizajes, el liderazgo de la dirección coloca los aprendizajes en un lugar central y se focaliza en la solución de problemas endémicos de gestión, y existe una cultura organizacional integrada, con marcada presencia de las familias de los alumnos. El trabajo dialoga con la literatura sobre abandono escolar temprano, uno de los problemas más importantes que enfrentan las sociedades contemporáneas especialmente en el nivel de la educación secundaria, y hace aportes originales en la identificación de estrategias de acompañamiento de trayectorias de estudiantes en riesgo de fracaso. Permitió identificar de manera clara que las estrategias basadas en ciertas condiciones de la organización.

3. Autor	Año	Nombre de la Investigación			Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y número
Marcia Sierdovski,	2020	Relación de la estrategia como práctica social para la construcción de indicadores en el pilar social de la sostenibilidad organizacional.			Argentina REUNIR revista de Administración, ciencias contables y sustentable	Vol. 10, Número 1.
CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN						
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultado	Conclusión	
Artículos científicos enfoque cualitativo	150 empresas	Entrevista	Consentimiento informado	La investigación cualitativa pudo comprender los sentimientos, las aspiraciones y las expectativas de los empleados, y así identificar los problemas importantes para los empleados y definir como construcciones de análisis del pilar social.	Las organizaciones deben definir sus estrategias basadas en la sostenibilidad social, y sus decisiones basadas en la responsabilidad social y corporativa, considerando sus prácticas dentro de su contexto organizacional, permitiendo mejorar su calidad de vida de los trabajadores en las mejores empresas.	

4. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y número	
Silvia Rodríguez Melgar Universidad César Vallejo.	2018	El modelo Escuelas Felices e Integrales en la mejora de la calidad en una RED Educativa de Ventanilla	Perú. <u>EDUSER (ucv.edu.pe)</u> . http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EDUSER/article/view/1660	Vol. 5 Número 1	
CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN					
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultado	Conclusión
Tipo Hipotético, Diseño Deductivo Explicativo	Una población de 816 , con una muestra de distribuido de la siguiente manera: 623 niños y niñas, 38 docentes, 4 directores y 151 padres de familia.	Ficha de observación de aula, encuesta de clima institucional y escala de observación a los estudiantes.	Consentimiento informado.	El modelo Escuelas Felices e Integrales (EFI), contribuyó en la mejora de la calidad de una RED , de cuatro Instituciones Educativas del distrito de Ventanilla.	La conclusión remite una mejora del 47 % de los criterios de equidad e inclusividad en estas instituciones, 25 % en la mejora de la gestión multidisciplinaria, 17 % en la mejora del clima institucional; y en el 50 % de la mejora de la participación y concertación de la comunidad educativa de estas escuelas.

5. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y número	
Luz Alicia Baltodano Nontol; Nancy Deifilia Aguilar Aragón. Universidad César Vallejo.	2016	Gestión educativa que desarrollan los directores de las instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo.	Perú. UCV-SCIENTIA ISSN2077-172X	Vol. 11 Núm. 1	
CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN					
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultado	Conclusión
Descriptiva con variable multidimensional de diseño no experimental.	10 Instituciones Educativas	Técnica de análisis de datos con su instrumento de Rúbrica de evaluación.	Consentimiento informado.	En términos generales ningún director desarrolla las competencias gerenciales requeridas para gestionar la institución que dirigen.	Se concluyó que, solo un director logra el nivel medio en la evaluación de competencias gerenciales, 3 directores logran el nivel mínimo necesario en desarrollo de competencias gerenciales requeridas y los 6 directores restantes tienen un nivel insuficiente en desarrollo de competencias gerenciales.

6. Autor	Año	Nombre de la Investigación			Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y número
Guiselle M. Garbanzo-Vargas	2016	Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación.			Revista Educación – Universidad de Costa Rica – Costa Rica.	Vol. 40 Núm. 1 Enero-junio, 2016, pp. 67-87.
CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN						
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultado	Conclusión	
Artículos científicos enfoque cualitativo		Entrevista	Consentimiento informado.	Las organizaciones educativas que aprenden en sí mismas requieren, desde su gestión, considerar distintos elementos que, articulados, propician la eficacia organizacional con base en el aprendizaje mutuo como organizaciones inteligentes.	Se concluye que, el liderazgo compartido mediante una eficiente gestión es la clave en las organizaciones que aprenden, la responsabilidad, la dirección de los procesos y el cumplimiento de los objetivos que comparten dentro de la organización de manera general y el trabajo debe ser con un enfoque sistémico, dado que la totalidad de sus miembros se identifican con la institución.	

7. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y número	
Márcio Pizzete Xavier [1] Birck, Elizabeth da Silva Mello [2]	2019	Liderazgo y Gestión de las personas hoy en día.	Brasil. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do conhecimento	Vol. 02, Año 4 Ed. 06 Págs. 69 -77.	
CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN					
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultado	Conclusión
Descriptiva con variable multidimensional de diseño no experimental.		Encuesta de clima institucional y escala de observación a los estudiantes.	Consentimiento informado.	Se puede inferir que el líder desempeña un papel preponderante en el desarrollo de acciones y metas.	El líder a lo largo del tiempo ha tenido una participación importante en el desarrollo de las organizaciones y actualmente este papel ha adquirido aún mayor importancia, para lograr ello es importante vincular a las personas con objetivos y metas de la institución o empresa, actuando con democracia y justicia, considerando a los demás.

8. Autor	Año	Nombre de la Investigación			Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y número
MSc. Jorge Zambrano Campoverde [1] MSc. Miguel Angel Ramón Pineda [1] Dr.C.Enrique Espinoza-Freire [1]	2017	Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de Machala.			Cuba. Universidad y Sociedad/Universidad de Cienfuegos.	Vol. 9 Núm. 2
CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN						
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultado	Conclusión	
Descriptiva con variable multidimensional de diseño no experimental.	175 docentes	Encuesta con preguntas cerradas.	Consentimiento informado.	El clima organizacional en universidades se centra en la satisfacción laboral, éxito académico, construcción de significados, que hacer del docente y calidad educativa.	El clima organizacional ocupa un espacio relevante en la gestión de las organizaciones y estudiarlo se torna una medición empírica para obtener un alto desempeño laboral, eleva el compromiso y la cooperación entre sujetos para que se sienten parte de un grupo de trabajo satisfactorio.	

9. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y número	
Columba consuelo-Bravo[I] Ileana Sarmentero-Bom[II] Olga Gómez-Figueroa[II] Odalys Falcon[II]	2018	Procedimiento para el estudio del comportamiento organizacional	Ingeniería Industrial – La Habana.	Vol. 39 Núm. 1	
CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN					
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultado	Conclusión
Métodos teóricos y empíricos: análisis, síntesis, inducción y deducción.	MYPES	Lista de chequeo, encuesta, entrevista.	Consentimiento informado.	Las variables que con mayor frecuencia se encontraron fueron: individual, grupal y estructura (sistema organizativo.)	La aplicación del procedimiento seguido permitió conocer las cualidades esenciales de las PYME comercializadoras de productos lácteos, las variables del CO que resultan esenciales en estas empresas y los conglomerados resultantes de la vinculación de las mismas, siendo estos esenciales para poder determinar las acciones que faciliten la gestión exitosa de dichas empresas.

10. Autor	Año	Nombre de la Investigación	Revista donde se ubica la Publicación	Volumen y número
Diego Andrés Rivera Porras [1] Sandra Milena Carrillo Sierra [2] Jesús Orestes Forgiony Santos [1] Irma Lizeth Nuván Hurtado [4] Astrid Carolina Rozo Sánchez [5]	2018	Cultura Organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables	Venezuela. Espacios. https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf	Vol. 39 Núm. 22
CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN				
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos	Aspectos ético	Resultado
Métodos teóricos y empíricos: análisis y síntesis, inducción y deducción.	MYPES	Lista de chequeo, encuesta, entrevista.	Consentimiento informado.	Las variables que con mayor frecuencia se encontraron fueron: individual, grupal y estructura (sistema organizativo.)

DISCUSIÓN

Posterior a la revisión sistemática de los artículos, del 100%, el 90% corresponden a América Latina y el Caribe, siendo Perú el que más resalta con el 20%, seguido de Colombia, Argentina, Costa Rica, Brasil, Cuba y Venezuela. Sin embargo, el 10% corresponde a Europa al país España. En relación a los diseños y tipos de estudios el 100% son descriptivos con diferentes variantes como cualitativo, revisión, explicativo, cuantitativo.

En función al análisis de las variables comportamiento organizacional de la gestión educativa tenemos a Trigos, Carreño, García, Alvarez, quienes concluyen que, gestión administrativa y la innovación educativa; los resultados sugieren que, si bien las prácticas de gestión administrativa orientadas a la innovación se llevan cabo en las instituciones educativas. Por su parte Aristimuño y Pardi, establecen que la organización responde a la mejora continua de los aprendizajes. Sin embargo, para Sierdovski, comprobó que los sentimientos, las aspiraciones y las expectativas de los empleados forman parte de la organización en la gestión educativa, por ello la sostenibilidad social, la responsabilidad social y corporativa forman parte del contexto organizacional mejorando la calidad de vida de los colaboradores. Igualmente, Silva, resalta las escuelas felices e integrales contribuyeron a la mejora de la calidad, fortaleciendo la organización en la gestión educativa.

También Baltodano, Aguilar, determinaron que ningún director desarrolla las competencias gerenciales requeridas para gestionar la institución que dirigen, necesitando fortalecer competencias gerenciales. Garbanzo-Vargas concluye que el liderazgo compartido mediante una eficiente gestión es la clave en la organización, generando mayor producción y por ende mejor formación. Asimismo, Prizzete, Da Silva, señala que el líder a tenido una participación importante en el desarrollo de las organizaciones siendo necesario vincular con los objetivos. Igualmente, Zambrano, Ramón, Espinoza-Freire, determinaron que el clima organizacional ocupa un espacio en la gestión de organizaciones centrado en la satisfacción laboral, éxito académico, quehacer del docente y calidad educativa. Para Rivera, Carrillo, Forgiony, Nuván y Roza, determinó que, la cultura organizacional percibida como necesidad en la creación de organizaciones educativas saludables amerita cambios sociales, económicos, cultural, prácticas, salud, seguridad. Por último, Bravo, Bom, Gómez-Figueroa y Falcón, los procedimientos en la organización permitió conocer cualidades esenciales de las MYPES.

4. CONCLUSIONES O CONSIDERACIONES FINALES

De los 10 artículos científicos, sobre el comportamiento organizacional en la gestión educativa en el contexto de la crisis económica internacional, corresponden a diferentes bases de datos, todos ellos al tipo y diseño de estudios descriptivos.

El comportamiento organizacional asegura un mejor desarrollo de la gestión educativa, la organización facilita procesos de desarrollo institucional que responde a los objetivos estratégicos.

El comportamiento organizacional en la gestión educativa es deficiente dado que los usuarios internos y externos no se sienten satisfechos con el servicio brindado por parte los trabajadores direccionados por el líder de las Instituciones Educativas.

Existe un proceso de innovación institucional para fortalecer la gestión intelectual asimismo se cuenta con personal especializado en la gestión del conocimiento.

5. LISTA DE REFERENCIAS

Gnanarajan; Ariyaratnam; Kengatharan; Navaneethkrishnan; Velnampy, Thirunavukkarasu, (2014).

Munir; Yasin; Shabbir; Ali; Tariq; Chani; Orangzab, Muhammad; Abbas, Mazhar; (2019) Special Issue, Vol. 6, p1-21, 21p.

Martín; Leiva; Brenes; (2019), Vol. 64 Issue 2, p1-18. 18p.

Chiavenato, (2007), ... bem como nas especificidades. Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo. São Paulo, 9(3), pp. 422-441, set./dez. 2015 p. 441. Disponible en: [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Chiavenato,\(2007\),+p.+441.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Chiavenato,(2007),+p.+441.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart).

Arredondo Trapero, Florina; Vázquez Parra, José Carlos; de la Garza, Jorge; (2018), Vol. 34 Issue 147, p139-148. 10p.

Hernández, M. (2016). Influencias suizas en la educación española e iberoamericana. Disponible: https://scholar.google.es/citations?user=Xhq9V2gAAA&hl=es#d=gs_md_citad&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Des%26user%3DXhq9V2gAAAAJ%26citation_for_view%3DXhq9V2gAAAAJ%3ACICfbGk0d_YC%26tzm%3D300.

- Trigos L, Carreño C, García C, Álvarez, I. (2017). Innovación y prácticas pedagógicas en la educación superior: perspectivas teóricas, investigación y experiencias Colombia. Editorial Universidad del Rosario, 2017. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=5&sid=44d8a4cb-264c-491c-8c59-fd484a62a39d%40pdc-v-essmgr06&bdata=Jmxhbmc9ZXMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=1813908&db=nlebk>
- Aristimuño A, Pardi J. (2016). Un caso real de combate al fracaso en la educación pública: una cuestión de acompañamiento, liderazgo y cultura organizacional. Madrid España. REICE. Revista Ibero-americana sobre calidad, eficacia y cambio en Educación, 2016, 15(4), 141-157. Revista REICE. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.4.008>
- Sierdovski, M. (2020). Relación de la estrategia como práctica social para la construcción de indicadores en el pilar social de la sostenibilidad organizacional. Argentina REUNIR revista de Administración, ciencias contables y sustentable Vol. 10, Número1.
- Rodríguez S. (2018) El modelo Escuelas Felices e Integrales en la mejora de la calidad en una RED Educativa de Ventanilla Perú. EDUSER Vol. 5. Número1. (ucv.edu.pe). <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EDUSER/article/view/1660>
- Baltodano L, Aguilar N. (2016). Gestión educativa que desarrollan los directores de las instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo.Perú. UCV-SCIENTIA ISSN2077-172X Vol. 11. Núm. 1. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7304386.pdf>
- Garbanzo-Vargas, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. Revista Educación – Universidad de Costa Rica – Costa Rica. Vol. 40. Núm. 1. Enero-junio, 2016. p. 67-87. https://www.researchgate.net/publication/289569269_Desarrollo_organizacional_y_los_procesos_de_cambio_en_las_instituciones_educativas_un_reto_de_la_gestion_de_la_educacion

- Márcio X, Da Silva B. (2019). Liderazgo y Gestión de las personas hoy en día. Brasil. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do conhecimento. Vol. 02. Año 4. Ed. 06. p 69 -77. <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/liderazgo-y-gestion>
- Zambrano J, Ramón M, Espinoza-Freire E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de Machala.Cuba. Universidad y Sociedad/Universidad de Cienfuegos. Vol. 9. Núm. 2. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022
- Rivera D, Carrillo S, Forgiony J, Nuván I, Rozo A. (2018). Cultura Organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. Venezuela. Espacios. Vol. 39. Núm. 22. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Consuelo-Bravo C, Sarmentero-Bom I, Gómez-Figueroa O, Falcon O. (2018). Procedimiento para el estudio del comportamiento organizacional Ingeniería Industrial – La Habana. Vol. 39. Núm. 1. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010