



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

El diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional en
una institución educativa, Lima-2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Miguel Flores, Jesus Alberto (ORCID: 0000-0002-0914-5068)

ASESOR:

Dr. Méndez Vergaray, Juan (ORCID: 0000-0001-7286-0534)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas y del territorio

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis seres queridos con recuerdo y a mis hijos con cariño por su apoyo incondicional en todo momento mediante su comprensión y paciencia en el desarrollo profesional y personal. De igual manera a una persona especial por su apoyo moral en todo momento.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a los docentes asesores de posgrado por sus enseñanzas, perseverancia, dedicación, entendimiento y su apoyo incondicional en todo momento.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	32
3.1. Tipo y diseño de investigación	33
3.2. Variables y operacionalización	34
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.5. Procedimientos	39
3.6. Método de análisis de datos	39
3.7. Aspectos éticos	39
IV. RESULTADOS	41
V. DISCUSIÓN	55
VI. CONCLUSIONES	66
VII. RECOMENDACIONES	69
VIII. PROPUESTA	72
REFERENCIAS	78
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Validez de los instrumentos</i>	37
Tabla 2 <i>Escala y valores de la confiabilidad</i>	38
Tabla 3 <i>Confiabilidad de los instrumentos</i>	39
Tabla 4 <i>Tabla cruzada de variable diagnóstico organizacional y comportamiento organizacional en institución educativa, Lima-2021</i>	42
Tabla 5 <i>Tabla cruzada de variable diagnóstico organizacional y la dimensión personas en una institución educativa, Lima-2021</i>	43
Tabla 6 <i>Tabla cruzada de variable diagnóstico organizacional y la dimensión estructura en una institución educativa, Lima-2021</i>	44
Tabla 7 <i>Tabla cruzada de variable diagnóstico organizacional y la dimensión tecnología en una institución educativa, Lima-2021</i>	45
Tabla 8 <i>Tabla cruzada de variable diagnóstico organizacional y la dimensión entorno en una institución educativa, Lima-2021</i>	46
Tabla 9 <i>Prueba de normalidad Kolmogrov-Smirnov y Shapiro-Wilk</i>	47
Tabla 10 <i>Tabla de ajuste del modelo y pseudo R cuadrado del diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional</i>	48
Tabla 11 <i>Tabla de bondad de ajuste del modelo del diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional</i>	49
Tabla 12 <i>Tabla de estimaciones de variabilidad diagnóstico organizacional y dimensiones de la variable comportamiento organizacional</i>	49
Tabla 13 <i>Tabla de ajuste del modelo y pseudo R cuadrado del diagnóstico organizacional y la dimensión personas</i>	50
Tabla 14 <i>Tabla de bondad de ajuste del modelo del diagnóstico organizacional en la dimensión personas del comportamiento organizacional</i>	50

Tabla 15 <i>Tabla de ajuste del modelo y pseudo R cuadrado del diagnóstico organizacional y la dimensión estructura</i>	51
Tabla 16 <i>Tabla de bondad de ajuste del modelo del diagnóstico organizacional en la dimensión estructura del comportamiento organizacional</i>	52
Tabla 17 <i>Tabla de ajuste del modelo y pseudo R cuadrado del diagnóstico organizacional y la dimensión tecnología</i>	52
Tabla 18 <i>Tabla de bondad de ajuste del modelo del diagnóstico organizacional en la dimensión tecnología del comportamiento organizacional</i>	53
Tabla 19 <i>Tabla de ajuste del modelo y pseudo R cuadrado del diagnóstico organizacional y la dimensión entorno</i>	53
Tabla 20 <i>Tabla de bondad de ajuste del modelo del diagnóstico organizacional en la dimensión entorno del comportamiento organizacional</i>	54
Tabla 21 <i>Cronograma de actividades del programa: responsabilidad como valor público institucional</i>	77

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Esquema del diseño correlacional-causal</i>	34
Figura 2 <i>Gráfico de barras de las variables diagnóstico organizacional y comportamiento organizacional</i>	42
Figura 3 <i>Gráfico de barras de la variable diagnóstico organizacional y la dimensión personas</i>	43
Figura 4 <i>Gráfico de barras de la variable diagnóstico organizacional y la dimensión estructura</i>	44
Figura 5 <i>Gráfico de barras de la variable diagnóstico organizacional y la dimensión tecnología</i>	45
Figura 6 <i>Gráfico de barras de la variable diagnóstico organizacional y la dimensión entorno</i>	46

Resumen

La presente investigación considera la problemática de inacción administrativa en la gestión institucional educativa a nivel del Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional en una institución educativa de Lima. La investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, con un método hipotético-deductivo; se ejecutó con un diseño no experimental, transversal, correlacional-causal. La población estuvo constituida por 130 docentes, los cuales fueron sometidos a una evaluación con dos instrumentos: diagnóstico organizacional y comportamiento organizacional; previo consentimiento informado. La información recabada se procesó con el estadístico regresión logística, para la validez de constructo se empleó la prueba de KMO y Barlett, obteniendo un valor de 0.816, mayor al mínimo de 0.80 para diagnóstico organizacional y 0.842 para comportamiento organizacional; además, en la prueba de Esfericidad de Barlett el nivel de significancia fue 0.0 inferior al máximo de 0.05, que evidenció que los cuestionarios cumplen con los requisitos básicos del análisis factorial para su estandarización. Concluyendo con el mayor coeficiente de Nagelkerke de 0.672 de incidencia, lo que determinó la aceptación de la hipótesis general: existe influencia del diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional del personal docente de una institución educativa.

Palabras clave: Comportamiento, diagnóstico, investigación, organización

Abstract

This research considers the problem of administrative inaction in educational institutional management in Peru. The objective of the research was to determine the influence of organizational diagnosis on organizational behavior in an educational institution in Lima. The research was of a basic type, with a quantitative approach, using a hypothetical-deductive method; it was carried out with a non-experimental, cross-sectional, correlational-causal design. The population consisted of 130 teachers, who underwent an evaluation with two instruments: organizational diagnosis and organizational behavior, with prior informed consent. The information collected was processed with the logistic regression statistic, for construct validity the KMO and Barlett's test was used, obtaining a value of 0.816, higher than the minimum of 0.80 for organizational diagnosis and 0.842 for organizational behavior; in addition, in Barlett's test of Sphericity the significance level was 0.0 lower than the maximum of 0.05, which showed that the questionnaires comply with the basic requirements of factor analysis for their standardization. Concluding with the highest Nagelkerke coefficient of 0.672 of incidence, which determined the acceptance of the general hypothesis: there is an influence of the organizational diagnosis on the organizational behavior of the teaching staff of an educational institution.

Keywords: Behavior, diagnosis, research, organization

Resumo

A presente pesquisa considera o problema da inação administrativa na gestão institucional educacional em nível peruano. O objetivo da pesquisa era determinar a influência do diagnóstico organizacional no comportamento organizacional em uma instituição de ensino em Lima. A pesquisa foi de um tipo básico, com uma abordagem quantitativa, usando um método hipotético-dedutivo; foi realizada com um projeto não-experimental, transversal, correlacional-causal. A população consistia de 130 professores, que foram submetidos a uma avaliação com dois instrumentos: diagnóstico organizacional e comportamento organizacional, com o consentimento prévio informado. As informações coletadas foram processadas com a estatística de regressão logística, para a validade da construção foi utilizado o teste de KMO e Barlett, obtendo-se um valor de 0,816, superior ao mínimo de 0,80 para diagnóstico organizacional e 0,842 para comportamento organizacional; além disso, no teste de Esfericidade de Barlett, o nível de significância foi 0,0 inferior ao máximo de 0,05, o que mostrou que os questionários cumprem com os requisitos básicos de análise fatorial para sua padronização. Concluindo com o coeficiente Nagelkerke mais alto de 0,672 de incidência, que determinou a aceitação da hipótese geral: há uma influência do diagnóstico organizacional no comportamento organizacional do pessoal docente de uma instituição de ensino.

Palavras-chave: Comportamento, diagnóstico, investigação, organização

I. INTRODUCCIÓN

La gestión en una organización institucional, siempre han programado sus actividades mediante procesos y que durante el tiempo de la historia de la humanidad ha pasado por una trayectoria de cambios, en donde cada institución atraviesa por problemáticas diversas que marca sus cambios organizacionales, siendo así que Rojas et al. (2019) señalaron que la problemática en una organización es el tratado y entendida en toda institución que accede a toda evaluación mediante aspectos importantes, asumiendo situaciones diversas de problemática que es parte de la gestión de riesgo; esto significa que su fortaleza trascenderá en un proceso de desarrollo evolutivo.

Cantos (2017) declaró que día a día las instituciones atraviesan por ciertas inseguridades, que resulta de las diversas actitudes humanas manifestadas en el procedimiento organizacional, suceso que se relaciona con las cualidades de las personas que laboran; cada persona realiza diversas actividades, asumiendo un rol importante entre los responsables y los colaboradores. Todos ellos determinaran actitudes con razones justificables o no; los socio educativos y de acuerdo a lo manifestado por Madero-Gómez & Olivas-Luján (2016), cuando una persona realiza una labor en una organización ya sea formal o informal, se encuentra en acciones comparativas, ahora deberán realizar sus labores como parte de su experiencia o el de entender que día a día, manifiesta algún cambio a nivel orden laboral.

Por otra parte, Angulo (2018) da a conocer sobre la creación de un estatuto en Ecuador que generó dos problemas en relación con las actitudes del personal docente. El primero era perceptual-conductual, relacionado con las acciones de renuncias, el retiro o la defunción, lo cual afectaba las creencias y conductas que afectaba al estatismo manifestándose el relajamiento laboral; lo segundo es sobre el problema de control administrativo en donde indicó que a nivel de orden administrativo, la transferencia de gestión, los recursos financieros y la unificación sindical no era recomendable y no parecía favorecer de manera muy positiva para la calidad del trabajo docente.

Asimismo, Terán et al. (2017) expresaron que los problemas que afectan el comportamiento organizacional en instituciones del Ecuador, está relacionada con el comportamiento de las personas de manera diferente de acuerdo al contexto en la que se desenvuelve; sin embargo, no quiere decir que no pueda ofrecerse

razones sobre las actitudes humanas, pero si pueden asumir conductas que manifiesten situaciones o eventualidades.

Por otro lado, García (2017) señaló que en una institución estatal el coordinador o jefe de área de personal o el que haga sus veces informó sobre la detección de las siguientes problemáticas como: transformación de las conductas de trabajadores, depreciación de la eficacia, depreciación de la cantidad de productos, relegada tecnología, manifestación de reclamos, carencia de funcionalidad y otros; en relación a la estructura institucional se realizó diversos procedimientos, normatividades y lineamientos de políticas prácticas en relación con diligencias sin personas comprometidas, presencia de inestabilidad clima de trabajo; esto permitió efectuar un documento de motive los nuevos lineamientos de política laboral.

Algo similar ocurre cuando Ramirez et al. (2018) describieron que en diversos ambientes laborales se identificaron problemas en 70 instituciones, lo que permitió tener como objeto realizar el estudio de la problemática a nivel de colocación, estimulación y bienestar en la faena; de igual manera sobre la información organizacional, la apreciación de la persona sobre su labor y de otros medios que ofrecería en su labor organizacional a fin de atender sus necesidades personales. Significa que la problemática permite relacionar a los trabajadores en su desenvolvimiento laboral, lo que respondería a una guía sustentada en el progreso a fin de solucionar los problemas aplicando procesos de injerencia organizacional que reconozca métodos de progreso y de mejora permanente.

De igual manera, Asencio et al. (2017) plantearon la identificación de diversos problemas en la organización relacionadas con acciones productivas en tres partes de la demarcación de Santa Elena, el cual realizó un exposición de diagnóstico organizacional a 119 chicas y medianas sociedades productoras, en aspectos de: compra y la producción a fin de procesar administrativamente su aplicación en las sociedades diversas; asimismo, se manifiesta objetivos explícitos que trabaja debido a costos, valores (efectos), que se presenta por su autorregulación a nivel de evaluación permanente para su funcionalidad. Asimismo, según lo indicado por Bravo et al. (2018) manifestaron que las instituciones tuvieron diversos problemas en la seguridad de grupos laborales: cambios permanentes,

malestar de ciertos trabajadores, administración deshonesta del dinero en relación a los deberes profesionales. La buena ayuda de las actividades comerciales, conllevó a la presencia de diferencias y con mayor valoración por los usuarios de la empresa; esto significó realizar el estudio de estado organizacional, mediante la apreciación hacia los colaboradores frente a diversos aspectos de su relación laboral.

Desde la posición de Bravo et al. (2019) describieron sobre el estudio de la relación para ubicar las fortalezas y rendimientos, quienes citaron a Tompson y Strickland (2004), sugiriendo en que un problema involucra tener en cuenta según dos grupos de elementos: a) Los ambientes profesionales y fabriles y b) los contenidos profesionales relacionadas con fortalezas y rendimientos internos y la situación en las actividades que sitian las empresas, están orientados a motivar un problema complejo a nivel externo e interno que involucra en la toma de medidas para dicha sociedad, mientras que David (2003), enunció la obligación de realizar una auditoría general en la empresa, que motive la valoración del entorno, de las posiciones y rendimientos de la misma.

De otro aspecto, tenemos el alcance de Adebayo et al. (2021) en donde manifiesta el análisis de cómo se encuentra los sistemas del aparato estatal, lo que significa en que aspectos se encuentra mal y de qué forma se debe intervenir para aplicar diversas herramientas de gestión en bienestar institucional y sea sostenible en el tiempo.

En relación a los aspectos de problemática estatal contamos con lo señalado por Hernández & González, (2018) el cual establecieron la necesidad de un esquema de habilidades de progreso hacia una de las representaciones de encargo de trayectoria institucional y de participación cubierta de dominios de preparación, lo que significó que en toda gestión hay carencia en la conducción de todo sistema funcional motivando el descuido del desarrollo organizacional.

Estas situaciones de problemáticas diversas, se manifiesta en el comportamiento organizacional algunos aspectos de estado situacional de orden institucional, que de las derivaciones es argumentada por Macías et al. (2021) declarando que en las organizaciones, no solo forjan relaciones profesionales sino adicionalmente de orden social y afectivo que, sumado a los horarios laborales

amplios, presenta una situación de obligación de un ambiente laboral que brinde beneficio, seguridad y comodidad. Ahora de este estudio se obtuvo respuestas que manifiestan ausencias asociadas al aspecto del clima empresarial, el cual no repercute en la estimulación de los colaboradores, por lo que permitió concluir que los problemas efectuados en las empresas deberían de utilizarse como materias para la confección de normas de mejoría que se ubiquen en lugares perjudiciales encontrados. Se exhorta que dichas normas estén implicadas en decisiones mediatas en el tiempo de corto, mediano o largo plazo, en relación a respuestas que se conserven incluso en aspectos contrarios en un período recomendable.

Según el análisis de Macedo & Delgado (2020) establecieron que diversas empresas públicas manifiestan su malestar sobre el interés laboral de sus colaboradores e insinúan que no se equiparan con su sede de trabajo, rotan al enterarse que sus colaboradores realizan labores defectuosas que implica el buen clima organizacional, la asistencia, la fabricación y la economía de la empresa (Chiavenato, 2009). Asimismo, los colaboradores manifestaron sus malestares a sus Jefes indicando que sólo los ven a ellos y no son considerados en la organización como un colaborador potencial que tienen impresiones, desconciertos e insuficiencias de declaraciones. Para ello, debemos asemejar semblantes comunes que cuentan hoy los diversos centros de estudios; esto permite que el rol organizacional permitirá según su estructura funcional asumir roles diversos que responda a los cargos funcionales en relación con otras instituciones formativas.

Según lo manifestado por Zea (2020) argumentó que en el espacio pedagógico la conducta institucional está ligada con la forma de gestión de los responsables, como el de motivar un buen clima laboral en el ambiente; el cual permite acceder y atender las diversas necesidades de los colaboradores. Asimismo, a nivel específico menciono que la gestión de la oficina de personal es uno de los retos que se asume día a día, porque no elude la gerencia, siendo una labor que se tiene que atender mediante una guía formativa. Indudablemente dentro de la organización gerencial educativa es prioridad que toda institución debe ejecutar los planes preparados a cargo de la gerencia educativa y de acuerdo con lo planteado por Garbanzo, (2016) señaló que toda organización tiene el manejo institucional, porque es apremiante contar con el desarrollo organizacional, ya que

es pertinente tomar conocimiento de las habilidades y destrezas en relación con sus aportes.

En opinión de Chiavenato (2009) existen variables autónomas que solicitan ser comprendidas en las compañías hacia el desempeño de criterios equitativos y esbozados, en donde el cimiento para el crecimiento del progreso organizacional es a nivel del régimen organizacional, grupal y personal.

Citando a Salessi et al. (2017) dieron a conocer sobre el estudio de la psicología organizacional contemporánea, el cual se entregó una función activa al colaborador, en donde los servidores fueron considerados como personas que generaron cambios y modificaciones no sólo en la labor profesional, sino también en el destino de las entidades. En ese espacio comenzó a separarse estudios específicos de cómo descubrir que los colaboradores influyan en el espacio laboral mediante acciones de relaciones sociales, motivando el cambio y resaltando las labores con actitud proactiva. En ese sentido, el estudio de la proactividad se ha desarrollado en indagaciones que se manifiesta mediante: acciones de control, personalidad proactiva y en la búsqueda de retroalimentación.

Según lo establecido por Hernandez et al. (2014) consideraron que el comportamiento en las organizaciones, tiene un plan importante de apoyo a los colaboradores y a la institución, buscando la mejoría de la relación laboral con influencia positiva en el clima institucional. Entendido de lo indicado se agrupan en el comportamiento organizacional, lo que influye en las conductas personales, no directas o reconocidas por algún sistema formal que se promueven. Estos comportamientos se asocian conociendo sus actitudes organizacionales del ciudadano, esto implica conductas individuales, prudentiales, no directamente o claramente reconocidas por el régimen formal de estímulo de la institución, siendo acciones que promueven garantías sobre la conducta.

Tal como indica Franco, Alvarado (2021) dan a conocer actualmente, que existe una presión creciente para que las organizaciones demuestren su relevancia y efectividad a la sociedad, teniendo en cuenta también los fondos públicos de los que se benefician y los diversos actores que participan, lo que implica un proceso de evaluación en donde toda organización debe responder eficazmente a las tensiones internas y las presiones del entorno. Ahora en una organización

educativa para solucionar un problema que desafía un gestor educativo, en donde no está determinado su liderazgo, esta no dirige en diversas actividades de orden institucional, genera un problema en donde el directivo no establece su accionar, más aún cuando su liderazgo permite accionar en actividades de manera inmediata para la gestión y el compromiso en una institución educativa, de lo esbozado se relaciona con lo manifestado por Ferreira, (2021) en donde la autoridad es un guía institucional, el cual su evaluación está sujeta al desarrollo de capacidades para que otros ejerzan actividades convencida a lograr de que su labor registra un fin importante y que no sea comprendida como un deber, asumiendo su prestigio frente a sus trabajadores.

También aportaron Benitez & Pertile, (2019) describiendo que el entorno de diversas entidades públicas presenta modificaciones técnicas permanentes con una competencia muy elevada, a nivel de aptitud de su capacidad, su estimulación, obligación y bienestar pueden estar influenciadas a nivel de objetivos importantes que pueden ser una pieza importante para el desarrollo y la eficacia de la asistencia y de la situación de continuidad de toda actividad a nivel socio laboral y económica. La gestión de colaboradores puede influir de manera contundente en los resultados finales y estratégicos de orden organizacional. Asimismo, está considerado en forma determinante que todo resultado direcciona cambios en las actividades de los recursos humanos en todas las diversas entidades con la finalidad de motivar y generar progreso, responsabilidad y confianza para obtener un buen resultado de los servidores, en donde la oficina de personal estudia la influencia que ejercen diversas prácticas sobre el valor humano, su conducta y de cómo estos intervienen en los objetivos y consecuencias de la formación; en relación con lo señalado por Ferrer (2018) sobre la conducta laboral compartida que representa otro nivel, ahora el comportamiento organizacional está integrado por distintas formas de significado especial dentro de la organización, que según las características primarias definen su posición laboral y que la cultura o comportamiento en una organización va de acuerdo a los estudios actuales, mediante la toma de riesgos y desarrollo de innovación.

Asimismo, Steyn & Cilliers, (2016) de igual manera presentó el estudio de la psicología social e individual aplicada mediante el punto de vista humanista,

estudiando el comportamiento consciente y utilizando diseños de investigación cuantitativa, ya que esta investigación generalmente se refiere a cómo va la labor de los empleados, las deducciones y la administración del tiempo se ven influenciados negativamente, manifestándose como capacidades cognitivas disminuidas (por ejemplo, falta de concentración y enfoque), inestabilidad emocional (por ejemplo, ira, agresión, agotamiento y depresión), motivación interna y falta de relaciones interpersonales. En la misma línea de investigación de la psicología organizacional positiva Hernández & Hinojos, (2019) informa sobre las jerarquías elevadas de rendimiento de los colaboradores, la capacidad de afrontamiento disminuida y el funcionamiento en varios constructos como el compromiso, la resiliencia, el flujo y el florecimiento.

Como medio de alcance lo planteado por Zenk et al. (2021) indica que para toda organización se cuenta con diversos factores de influencia que son decisivas como la motivación que implica compartir el conocimiento intraorganizacional, esto significa que los funcionarios del estado ejercen una influencia de conocimientos a nivel institucional generando asumir nuevas actitudes de orden institucional.

En resumen, la situación de la problemática se encuentra en relación con diversos aspectos en la gestión de una administración, significa que todo diagnóstico será analizado, mediante solución de la misma con el accionar de los actores de la gestión institucional mediante el comportamiento organizacional, planteando lineamientos de políticas y de gestión de riesgos.

Según lo descrito, al tener conocimiento e información, se planteó lo siguiente ¿Cómo influye el diagnóstico organizacional, en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021? Para luego tener los alcances necesarios estableciendo como ejemplo alguna problemática relacionada con el contexto internacional con dichas variables en bienestar institucional y de la sociedad. En tal sentido se esboza las diversas problemáticas de orden mundial, latinoamericano, nacional y local, para conocimiento y tratamiento, según como se indica:

A continuación, a nivel de contexto internacional se presenta el estudio del análisis organizacional en una investigación a partir del progreso organizacional ocurrida en una Universidad de México, en donde la problemática está en relación

al mundo que engloba situaciones difíciles y complejas, que promueve cambios generando ansiedad posterior, en donde una dificultad es permanente que influye en los aspectos social, económico y estatal, quiere decir que las instituciones procuran buscar el progreso aportando nuevas ideas para implementarlas en el cumplimiento de sus objetivos; lo que de alguna manera se procura ser eficiente tratando de optimizar las buenas relaciones organizacionales con su medio, siendo retos para la organización y su desarrollo con estrategias propias y de insumos que permita desafiar a su argumento (Ramirez et al, 2018).

De igual manera a nivel de contexto regional se manifiesta una problemática en relación al análisis organizacional ocurrida en ambientes de locales de nivel superior, de la facultad de cálculos de la escuela práctica de Manabí - Ecuador, en donde se manifestó e indicó dificultades en ambientes de oportunidad laboral; esto quiere decir que el comportamiento organizacional asumió las actividades a nivel de proceso interno y no pensando solo en términos de desarrollo tecnológico, esto permitió aplicar planes estratégicos guiados por recomendaciones surgidas de estudios de diagnóstico realizados al interior de la organización. Asimismo, se presentó la caracterización de problemas más frecuentes, de confección y socialización de una guía de oficios y procedimientos con evaluaciones periódicas de desempeño. Igualmente, se recomendó realizar varios cursos y la ejecución de algunas campañas de concienciación, también realizar acciones relativas a los insumos y equipos informáticos al personal conformada por secretarías y el personal de laboratorio para realizar recomendaciones que sirvieron de insumos para elaborar un plan de mejoras (Sánchez et al, 2020).

Asimismo, a nivel de contexto nacional la problemática, cuenta con un caso relacionado con la variable de comportamiento organizacional denominado el procedimiento institucional en la complacencia profesional de los maestros de la carrera técnica de balance de la autoridad de la escuela financiera y afines de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, en donde el diagnóstico situacional presenta problemas en la administración de la alta dirección sobre el comportamiento organizacional, en donde concurren diversidad de problemas sin solución, siendo urgente sobre la carencia de estimulación a los colaboradores, pérdida de confianza al Decanato de Producción, las actitudes de los directores

académicos, por lo que queda señalado que lo pensado por sus autoridades sobre el personal vale muy poco, ahora al tomar decisiones absurdas sin aplicar la justicia en forma correcta ha generado una problemática que solo tomaron decisión por mayoría de votos y de criterio personal, generaría un aspecto negativo en un clima organizacional inestable. Ahora, los docentes estuvieron preocupados en buscar trabajo en instituciones o empresa pública y privada mas no se comprometieron con la facultad ni la carrera profesional que ellos integraron para generar un proceso eficiente; la dirección demostró un perfil frio ante la situación que se presentó, es por ello que no existió una satisfacción laboral pertinente a la realidad esperada (Canteño, 2019).

Finalmente, a nivel de contexto local la problemática organizacional se manifiesta en una institución educativa de Lima; en donde la entidad tiene que brindar un servicio de calidad, con validez y responsabilidad tomando como un instrumento principal la tecnología, conocimiento y aceptación de la normatividad, la proactividad mediante la identidad de los servidores para aceptar los cambios e innovaciones que se manifiesten; siendo así que se procede a detallar el diagnóstico situacional de la descripción del problema en relación con el contexto local, para el conocimiento pertinente y sirva de base para la presente investigación.

La problemática obedece al diagnóstico situacional que viene ocurriendo en una institución educativa del sector educación en la ciudad de lima, el cual obedece al contexto de la realidad problemática de gestión institucional, según las causas siguientes: indiferencia o apatía del personal por carencia de proactividad en el trabajo, desconocimiento de algunos servidores y responsables educativos en la labor de cumplimiento, escasez de hábito de responsabilidad, carencia de toma de disposiciones, conformismo laboral, falta de control institucional y de estrategias claras y consensuadas que permita a las demás oficinas participar en equipo; esto ha motivado las siguientes consecuencias como: recarga del acervo documentario, negligencia funcional que termina en la apertura de procesos administrativos disciplinarios; acciones reflejada en el comportamiento organizacional de los colaboradores de la gestión institucional que son hechos que se han venido manifestando mediante denuncias y exigencias por parte de los usuarios ante el consejo educativo institucional (CONEI) y órganos intermedios del sector.

Como referencia de orden de manejo del servicio administrativo, el órgano intermedio (UGEL) del sector de educación, de acuerdo a sus herramientas de servicio tienen como objetivo centrado en conducir y otorgar ayuda práctica en el servicio administrativo, servicio académico e institucional del ámbito jurisdiccional (instituciones educativas). Así mismo organizar mediante puntos pedagógicos e institucionales lugares de retroalimentación y enseñanza en todas las diversas entidades, ya que en los círculos de cada punto formativo se regulan labores, decisiones y participan en situaciones habituales.

Ahora, manifestar que toda problemática de orden de gestión institucional conlleva a que todo proceso de gestión inmerso en la administración pública, manifiesta situaciones de retraso, desatención, incumplimiento motivando el malestar o preocupación de la ciudadanía o nación, porque no se le atiende o satisface sus necesidades; teniendo relación con la problemática local manifestada en el presente proyecto de investigación. Luego tenemos que informar y aportar alcances que indiquen aspectos de globalización, de orden internacional, regional, nacional y local, motivando el cambio como un reto de encargo.

Por consiguiente, al tener la recopilación necesaria del sustento para las dos variables a continuación se plantea la enunciación del inconveniente, así el problema general indica: ¿Cuál es la influencia del diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021? y los problemas específicos son: (a) ¿Cuál es la influencia del diagnóstico organizacional en las personas en una institución educativa, Lima-2021?, (b) ¿Cuál es la influencia del diagnóstico organizacional en la estructura en una institución educativa, Lima-2021?, (c) ¿Cuál es la influencia del diagnóstico organizacional en la tecnología en una institución educativa, Lima-2021?, (d) ¿Cuál es la influencia del diagnóstico organizacional en el entorno en una institución educativa, Lima-2021?.

De lo precitado, como alcance de esta tesis se encuentra argumentado mediante la siguiente justificación que motivará la recepción de la información mediante el diagnóstico organizacional en donde se visualizará el estado situacional de la problemática institucional mediante la aplicación de una ficha de encuesta, para luego al dar lectura de la misma se observará el planteamiento de diversas actitudes de orden laboral e institucional por parte de los actores o

colaboradores de la institución reflejada mediante el comportamiento organizacional; este resultado manifestará de como la administración de una entidad tiene que ser esbozado con la esencia de proveer un valor de seguridad moderada estableciendo relaciones de operaciones, información y cumplimiento en todo, esto generará diversos aportes o alcances para establecer el proceso de aceptación de orden organizacional de carácter institucional, siendo a continuación como se indica:

La perspectiva de justificación teórica, a nivel del diagnóstico organizacional, estimada por Maldonado, (2017) lo definió como un proceso de diagnóstico que motiva informarse, sobre el aspecto existente en la empresa, ya que para descubrir el diagnóstico y espacios de procedencia, modificaron con el resultado de corregir las dificultades y beneficiarse según las épocas.

Asimismo, lo manifestado por Proulx, (2014) estableció que el estudio del diagnóstico organizacional es una acción complicada que admite pensar en una institución, en lo que quiere ser, no quiere ser, que hacer o como quisiera hacer, como laborar, como organizarse y en qué situación se encuentra la clase o escala laboral .

De similar relación, podemos dar a conocer sobre el estudio del comportamiento organizacional, señalado por Ascencio, (2011) que se refirió al análisis de los sujetos y los grupos que anuncian en las instituciones. Asimismo, ver el predominio sobre la injerencia en las instituciones y de cómo influye las organizaciones que se ejecutan. De otra manera la actitud organizacional demora la continuidad de las relaciones y de la influencia mutua entre los servidores y las instituciones.

Además, Chiavenato (2009) señaló que el comportamiento organizacional es una conducta, disciplina estudiantil que se originó como un vínculo interdisciplinario de ilustraciones para estudiar la actitud del ser humano en las instituciones. De igual manera, dicha conceptualización permitió que las instituciones no son las que se presentó en forma determinada, sino los individuos y grupos asistieron y actuaron a nivel de ellas.

A continuación, se procede a brindar alcances, como parte de la justificación práctica, la presente investigación es importante porque los administrados

efectuaran acciones o trámites que conlleve a la atención permanente para efectuar un proceso transparente de gestión de carácter administrativo. De lo referido se cuenta con el aporte de Camargo, (2020) en donde se indica alcances de orden administrativo y que al efectuar una mejoría en el proceso de atención para brindar un mejor servicio, tuvo como resultado satisfacer las necesidades básicas, siendo los directos beneficiarios los diversos actores de las instituciones educativas a nivel pedagógico institucional, y administrativo, normativo.

Asimismo, contamos con la justificación metodológica; que permite brindar niveles según las variables de diagnóstico organizacional, comportamiento organizacional, en donde accedió cómo se relacionan e influye la primera con respecto de la segunda variable, por lo que se tiene permitido entregar un cuestionario con dimensiones, indicadores y de ejecución, rastreo y comprobación el de estar presente al inicio y al final de cada verificación. En esa misma línea, Hernández, Fernandez y Baptista, (2018) indicó es urgente justificar motivos y razones que estimulará dicho estudio. La gran parte de las investigaciones crearon propósitos definidos, en donde es suficientemente valido dicha investigación, ya que cada persona tuvo un propósito que le permitió justificar lo proyectado. Esto quiere decir que se tiene que hacer entender a varias personas, además, por qué es beneficioso desarrollar la investigación y cuáles son los estímulos que obtienen del estudio correspondiente.

De igual manera, en relación a la justificación epistemológica, se manifiesta en este diseño a nivel de orden pragmático en relación con la problemática investigada, en donde la gestión de una institución indica que las acciones a nivel de la administración son prácticos. Por lo que se interpreta que, al haber una confusión en la práctica de la gestión de la administración con comprensión de orden administrativo, motiva que al dirigir una gestión se percibe como un deber o fin práctico, pero si realizamos la actualización, validación y se desarrolla la comprensión administrativa, su finalidad, su técnica que son obligaciones incuestionables. De similar postura fue Morrison, (2015) manifestó su punto de vista particular sobre la realidad institucional y estableció algunas explicaciones en donde se puede tener una utilidad de la realidad ocupacional debido a sus oportunidades figuradas en relación con el desempeño profesional o laboral.

Finalmente, se tiene como justificación legal, la ejecución de actividades con criterio normativo que tiene el sustento según: a) A nivel del área de servicio educativo: el Ministerio de Educación (MINEDU) cuenta con Ley N° 28044, Ley General de Educación, aprobado y promulgado (Congreso de la República del Perú, 2003), tiene como objetivo constituir los lineamientos de políticas generales en el sector y para el sistema educativo peruano. Asimismo, se cuenta con normas legales y administrativas que plasma los derechos y deberes del magisterio nacional. b) Según el espacio de servicio administrativo: se cuenta con colaboradores según regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) y del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases en el Servicio Administrativo. c) A nivel de la gestión institucional cuenta con normas como la Ley N° 29498 Ley de promoción a la inversión humana, que asegura la inversión hasta un 5% del total de consumo en preparación de los servidores en relación con el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) y con el Manual de Operacionalización (MOP).

A fin de sustentar el estudio problemático, se plantea la formulación de los objetivos; así el objetivo general: Determinar la influencia del diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021; luego los objetivos específicos: (a) Determinar de qué manera el diagnóstico organizacional influye en las personas en una institución educativa, Lima-2021, (b) Determinar de qué manera el diagnóstico organizacional influye en la estructura en una institución educativa, Lima-2021, (c) Determinar qué manera el diagnóstico organizacional influye en la tecnología en una institución educativa, Lima-2021 y (d) Determinar qué manera el diagnóstico organizacional influye en el entorno en una institución educativa, Lima-2021.

De igual manera, se enuncia las suposiciones, así la hipótesis general: El diagnóstico organizacional influye en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021; asimismo tenemos las hipótesis específicas son: (a) El diagnóstico organizacional influye en las personas en una institución educativa, Lima-2021, (b) El diagnóstico organizacional influye en la estructura en una institución educativa, Lima-2021, (c) El diagnóstico organizacional influye en la tecnología en una institución educativa, Lima-2021, (d) El diagnóstico organizacional influye en el entorno en una institución educativa, Lima-2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para un mayor conocimiento e interés para la presente tesis, el marco teórico, se presenta de orden pragmático en relación con la problemática investigada, en donde la gestión de una administración institucional siempre será con acciones prácticas. Por lo que se interpreta que esta afirmación evidencia que las habilidades en la administración se plasman mediante el conocimiento de gestión administrativa, siendo de una necesidad incuestionable. Asimismo, se requiere para mayor información la revisión de la literatura en cuanto los alcances sobre diagnóstico y comportamiento organizacional.

De la revisión de la literatura como sustento se ha efectuado la exploración de diversas referencias de antecedentes de orden internacional y nacional como artículos científicos y tesis de orden doctoral con un período de antelación de años atrás y adicionalmente una revisión bibliográfica de libros que sustenta el estudio de conceptos y bases teóricas. Asimismo están relacionadas con las variables de diagnóstico organizacional sobre la Teoría de la Contingencia y del comportamiento organizacional mediante la Teoría de Contenido según Maldonado (2017); análisis que ha permitido compilar los siguientes antecedentes en relación con las variables, según se indica:

Alemán et al. (2019) estudio sobre el análisis del transcurso de gestión para las disposiciones a nivel de la organización de biotecnología, planteando el objetivo de analizar el movimiento del transcurso logístico para incentivar la comprensión acreditada en mejora de las disposiciones, aplicó el experimento mediante la observación de instrumentos, encuestas y la evaluación de criterios de expertos; se obtuvo resultados de la fase de estudio en la empresa SERVICIM que estima en nivel medio como el nivel de acatamiento del MRL y difícilmente según la evaluación integral de la prueba, para un 59.22%. Los manuales calificadores del asunto logístico determinados en la atención del MAP son: factores primos, materiales directos, energía, indagación y personal. El estudio de los modeladores logísticos MRL, MGO y MAP admitió la edificación del método de proporciones planteadas en empleo de la unificación del asunto logístico de SERVICIM. Quedó confirmada la carestía del diseño de un nuevo Método de Gestión Logístico para las compañías de la biotecnología, su organización contiene productos de apoyo. Esta investigación accedió a la conclusión y aplicación de modelos que permitió

perfeccionar la misión de los procesos logísticos posibilitando la composición de la organización y brindando un mejor servicio al cliente.

Mientras que Adebayo et al.,(2021) establecieron como estudio el análisis organizacional en el desempeño institucional de carácter sostenible, teniendo como objetivo analizar mediante un proceso de cómo evaluar el aspecto situacional de la organización efectuando el método de encuesta, aplicado a una muestra de 361 servidores; teniendo como conclusión la determinación del estado situacional de la institución, aplicando algunas herramientas de desempeño a nivel gerencial. El resultado fue que el análisis se realizó con SPSS 23, la matriz de coeficientes de correlación para la escala de diagnósticos organizacionales en la Tabla 2 reveló el entorno de la relación que concurre entre las variables y tiene una relación positiva directa en las variables en general que es ($r = 0,699 @ 0,0001$). Dicha publicación está relacionada con el estudio sobre la perspectiva teórica del diagnóstico organizacional a fin de determinar el análisis de sus módulos y calidad mediante la exploración descriptiva de recaudación de datos, el cual permitió concluir que las organizaciones tienen que enunciar y proyectar mejor forma anticipada de cuidado ante alguna intimidación, por lo que se requiere elementos de integración y recursos diversos para garantizar el éxito institucional (Bravo, et al 2019).

De acuerdo a Cantos (2017), Alvarez, et al. (2016), Muños, et al. (2020), Maguiña (2020), González, et al. (2020), según sus estudios similares plantearon sobre procedimientos de gestión administrativa, análisis institucional y organizacional; establecieron objetivos de descripción diagnóstica, demostración organizacional y de exploración de carácter institucional; aplicaron metodología de enfoque cuantitativo, perspectiva, cuestionarios y valoración de actividades a una muestra de 63 diagnósticos, guías diversas, 180 colaboradores , 124 y 387 docentes; dichas investigaciones concluyeron que encontraron registros administrativos alterados, carencia de herramientas administrativas, carencia de un marco de valoración de operaciones y falta de desarrollo de capacidades de planeación y gestión administrativa. Con referencia a gestión, se cuenta con el aporte de Hernández & Gónzales (2018) en su estudio sobre diagnósticos estratégicos como aspecto e importancia en las direcciones gerenciales, establecieron como objetivo la contribución al fortalecimiento de una gestión

institucional mediante la evaluación de resultados, habiendo realizado el método de revisión documental y bibliográfica, aplicado a una muestra de informaciones entre los años de 2014 a 2017, llegando a la conclusión de que se emplearon herramientas seguras que admitieron conocer el nivel de cómo se integraron en una organización a nivel intrínseco y de forma externa.

Asimismo, tenemos lo argumentado por Ochoa, et al. (2019) en su análisis de estructura institucional y gestión administrativa en una cooperativa de ahorro, plantearon como objetivo profundizar los trabajos de responsables administrativos y su distribución organizacional en diversos locales, habiendo aplicado el método empírico de entrevista y encuesta, a una muestra diversa de instituciones de ahorro; estableció el resultado de que se revelaron que la Agencia Puyo transitó por un amplio proceso de cambios de personal, ya que en tiempos anteriores se presentaron situaciones principales, a nivel interno. Al respecto, el interpelado manifestó sobre un aspecto señalado que generó una dificultad de retrato corporativo, llegando extralimitarse, con toda evidencia. Según su distribución organizacional, confirma su presencia; sin embargo, según las dificultades indicadas, concurre la apariencia de personal de responsables desde lo principal, que obstaculizan el normal proceso y método de gestión de la institución. De lo aplicado se obtuvo como conclusión de implementar la transformación de la gestión orientada para el mejor desempeño de orden institucional; es de estudio concordante con lo planteado por Maldonado, (2017) y (Ramirez et al. 2018).

Consideró, Asencio et al. (2017) sobre él estudió del análisis institucional de la situación social en los servicios industriales de la jurisdicción de Santa Elena - Ecuador 2015 - 2016; efectuando el objetivo de nivelar las primeras acciones inmorales de orden organizacional que tiene los servicios industriales, habiendo empleado la metodología de sustento en técnicas como la entrevista y encuesta a una muestra de 119 pymes; siendo resultados que proyectan las principales carencias de costo-beneficio, distribución institucional y técnicas de mercadeo, que accedieron a confeccionar y realizar en futuras investigaciones, las habilidades corporativas para ayudar a alcanzar un progreso fructuoso y sostenible en las sociedades industriales de la provincia de Santa Elena, sobresaliendo la insuficiencia del uso calificador y reflexivo de la proposición a lo extenso del proceso

exploratorio en el aspecto de los Saberes Industriales, en tal sentido también se pronunció García, et al. (2017), Bravo et al. (2018), Murphy & Moosa, (2021). Esto accedió a la conclusión de resaltar la carestía del uso de la rutina, de la actitud crítica y del pensamiento a lo largo del transcurso de la investigación de campo a nivel de las culturas industriales.

Como medio de aporte Eriksen (2021) en su estudio sobre rendición de cuentas y mandato multidimensional, aportó el objetivo de rehabilitar una visión sobre los balances de cálculos a nivel público en un sentido de respeto mutuo, ejecutando el método de prueba interpretativa, a una muestra regular de agencias; llegando a la conclusión de que se tiene que asumir labores con responsabilidad y con capacidad de gestionar asegurando una labor con expectativas y asegurar el realce personal.

Para García (2017), Vizcaino, (2016), Malakoutikhah et al. (2021) y Masaki & Parks, (2020), sostuvieron sus estudios similares en razón al análisis del conocimiento organizacional, aspecto conductual y valoraciones de servicios de actitudes laborales; plantearon objetivos de determinar instrucción institucional, optimizar las valoraciones, indagar condiciones, costumbres e influencia actitudinal; aplicando la metodología de modelo holístico, verificación de resultados, entrevista semiestructurada y modelo multinivel. Por consiguiente, concluyeron realizando un plan de trabajo minucioso, elaboración de plan de acciones componentes institucionales y de valoración de implicancias laborales.

Como medio de análisis organizacional, tenemos el alcance de Quach et al. (2021), en relación con el estudio sobre preparación organizacional para la permuta como un punto de dominio para optimizar la seguridad institucional, aportaron el objetivo de endurecer el temple de seguridad ante decepciones que limita cambios institucionales, habiendo aplicado el método de indagación transversal, trabajado a un grupo de 1397 y 1645 colaboradores, siendo el resultado de intervalos de confianza al 95% fueron de 0.11-0.97 para médicos, intervalo del 95% de 0.21 a 0.85, en enfermeras; ningún otro dominio del diagnóstico organizacional tuvo asociaciones significativas. Por lo que concluyeron que en toda orden institucional tiene que cambiar mediante decisiones de desarrollo para obtener posibilidades de

superación laboral, lo citado tiene relación con lo planteado por Jordão et al. (2020) y Miranda (2021) respectivamente.

En su opinión, Mishra et al. (2021) según estudio sobre dificultades institucionales al adoptar tecnologías ágiles, aportaron el objetivo de examinar el uso de enfoques rápidos hacia el progreso de un software, realizó el método según encuesta, en un grupo de 52 organizaciones; teniendo como resultados que muestran que la mayoría de las compañías eligen adoptar métodos ágiles en composición con otras técnicas, y que estos métodos son principalmente Waterfall y Prototyping. Las empresas de desarrollo de software adoptan el enfoque Agile por sus ventajas, principalmente que los resultados presentan una mejor vigilancia sobre la responsabilidad; por lo que concluyeron que se atravesó por ciertas restricciones inevitables que deben tenerse en cuenta en varias acciones laborales entre ellos sobre el procesamiento de la problemática organizacional.

Continuando con los alcances de la revisión de la literatura de antecedentes en relación con la segunda variable: comportamiento organizacional, contamos a nivel de tesis doctoral de orden internacional y nacional; siendo los siguientes:

Cuya, (2018) en su estudio servicio directivo y su dominio en la conducta organizacional en la UGEL 02, 2018, planteó su objetivo de establecer el predominio del servicio directivo en la conducta organizacional, mediante la exploración de una orientación cuantitativa de tipo básico, en un grupo de 155 personas, tuvo resultados de que la gestión directiva tiene incidencia directa en el comportamiento organizacional de los colaboradores instituciones educativas de la UGEL02, de acuerdo al índice de Nagelkerke influyen en el 59,0%, con una significatividad estadística de 0,000. Dicha publicación permitió las conclusiones de que el servicio directivo tiene influencia positiva en la conducta de la organización debiendo mantenerse en esta línea de gestión a nivel compartido.

Asimismo, Alamo (2021), Paredes (2019), Macedo & Delgado, (2020), Bahrami et al. (2021) y Sarmentero & Rodríguez, (2020), establecieron en su estudios sobre el liderazgo transformacional, su predominio en la conducta y procedimiento organizacional en instituciones diversas, declarando la implicancia de comprobar el nivel de predominio del guía transformacional en el

comportamiento institucional de colaboradores, habiendo aplicado la metodología de investigación cuantitativa no experimental, detallado correlacional a un grupo y a 49 colaboradores. Se sostiene mediante las conclusiones que permitió la correlación explicativa entre el liderazgo transformacional, proactividad, potencialidad, motivación e inspiración mediante la conducta y el buen comportamiento organizacional.

Por lo que refiere, Chavez (2014) según su estudio del tipo de conducta organizacional en la formación superior tecnológica, para las instituciones tecnológicas dispersadas en el Estado de Michoacán - México, sostuvo su objetivo de determinar los principales manuales para optimizar el proceso de la conducta organizacional dentro del centro de estudio, empleando la metodología de investigación sistemática, controlada y empírica, aplicado a una muestra de 225 trabajadores; siendo como resultado la ausencia de compromiso por parte del director de la institución con el factor humano, cierto favoritismo de ciertos colaboradores, apatía a la problemática de la institución, insuficiente aproximación con los colaboradores, inútil comunicación directo y colateral, abandono de círculos ordinarios significativos para la buena jornada de la institución y un nivel indigno en la estimulación de los colaboradores por las labores; de lo actuado permitió concluir que encontraron hallazgos de comportamiento en la cultura organizacional con resultado débil y con presencia de baja productividad en el desempeño laboral debido a una carencia de factores motivacionales.

Añádase a lo planteado por Franco & Alvarado, (2021) por su estudio en el liderazgo agrupado a la conducta institucional de los profesores en un local pedagógico, planteó el objetivo de organizar un piloto de liderazgo transformacional como habilidad para motivar la conducta organizacional, se efectuó la metodología de investigación descriptiva con un enfoque mixto integrado, sistémico de método inductivo-deductivo, siendo resultados de haber utilizado la Correlación de Pearson para valorar la influencia entre las variables que demuestra una correlación directa entre varones y mujeres. En igual sentido, Benitez & Pertile, (2019) estableció cómo impacta las buenas sensibilidades de los recursos humanos en los colaboradores de diversas entidades, aplicó el enfoque cuantitativo de corte cruzado con alcance detallado, tuvo una muestra de 732 colaboradores; entre los resultados destaca las

buenas experiencias más apreciadas fueron el encargo en una oficina y el cargo menos responsable, explicando una correlación prudentemente verdadera entre la alineación, progreso y la libertad ($r: 0,622$), la valoración del cometido y la responsabilidad institucional ($r: 0,622$). Obtuvieron la ejecución de establecer el valor de responsabilidad de los docentes mediante el compromiso con actitud, proactividad, iniciativa, desempeño y compañerismo y asimismo permitió la conclusión de establecer el trabajo en equipo con criterio flexible con buena habilidad en el servicio de recursos humanos en diversas organizaciones bancarias.

De igual manera, se han propuesto estudios relacionados sobre la conducta organizacional, Zea, (2020), Bravo et al. (2018), Hernandez et al. (2018), Terán, et al. (2017) Salessi & Omar, (2017) y Romero et al. 2020) sostuvieron el objetivo sobre análisis del comportamiento gerencial, la conducta organizacional, sistematización de problemas y sobre comportamiento proactivo a nivel de contexto institucional, establecieron la metodología de orientación cuantitativa, investigación teórica, sistematización y de lineamientos; aplicado a muestras de diversos colaboradores; de lo citado permitió las conclusiones de comprobación de propuestas, clasificación de clases, participación voluntaria, mejoramiento de conductas y análisis de contenidos aplicados en el progreso de las buenas relaciones interpersonales a nivel de entidades.

De lo precitado, según las actitudes se tiene la contribución de Gholami et al. (2021), Bright (2021), Doğruöz & Özdemir (2018) y Leering et al. (2020); quienes con su estudio sobre modelos de capacidades y de actitudes de comportamiento para representantes de la oficina de recursos humanos en situaciones difíciles de diversas instituciones, formularon objetivos de un modelo de aptitudes para los encargados de administrar personal en situaciones incómodas, exploración de diferencias significativas y examinar factores personales; aplicando la metodología a nivel de encuesta descriptiva e instrumentos de encuesta; aplicado a muestras de 384, 500 instituciones y 419 instituciones. Llegando a las conclusiones de desarrollar una guía de capacidades, formular actitudes y conductas y contribución de procedimientos conductuales con carácter organizacional.

De igual aporte Madero & Olivas, (2016), Molina et al. (2016), Ertürk, (2022) y Truslove et al. (2021) realizaron estudios concordantes sobre la investigación de los elementos de la conducta institucional, gestión organizacional y de actitudes significativas; plantearon objetivos similares de establecer los componentes, adecuado comportamiento y exploración anticipada de cambios; aplicaron la metodología de investigación cuantitativa, orientación cuantificable y de indagación de funcionalidad a una muestra de 215 colaboradores y más de 21,000 informaciones. Obteniendo las siguientes conclusiones: comparación de factores de relaciones interpersonales, generador de ventajas competitivas y renovación de modelos de sostenimiento conductual, aplicando estrategias de inserción, sostenimiento anticipado y de valoración de progreso de contenidos.

En concordancia a las actitudes se tiene la toma de decisiones en donde Jordão et al. (2020), Uribebarria et al. (2021), Giancaspro et al. (2021) y Gupta (2021) manifestaron su estudio sobre discreción condicionada en la toma de disposiciones, colaboración de servidores, experiencias de servicios y desempeño institucional; plantearon objetivos como establecimiento de suspicacias, comprensión y colaboración, y estrategias de habilidades a nivel de colaboradores; aplicaron la metodología de indagación de preguntas, cuestionario de encuestas y de autoinforme a nivel muestras de 77 gestores, 278 empresas, 960 empleados y 407 encuestados. Por lo que establecieron conclusiones manifestándose la susceptibilidad, discreción, sensatez, mayor desempeño y rendimiento laboral.

Asimismo, Zenk et al. (2021), Odicio, et al. (2021) y Krén & Séllei (2021) plantearon sus estudios similares sobre la investigación de la estimulación para participar en la comprensión intraorganizacional, estimulación laboral y talento emocional; señalando objetivos sobre asemejar los alentadores estímulos notables de la recíproca comprensión, estimulación e interés laboral y de exploración exitosa a nivel institucional; aplicaron la metodología de esquema experimental, diseño correlacional e indagación en línea a una muestra de 116 funcionarios, colaboradores y 72 encuestados. Por lo que concluyeron efectivizando las habilidades equidistantes, rendimiento laboral estimulante, conocimiento emocional y modo de liderazgo en beneficio de colaboradores de orden organizacional.

Según, Stachowiak & Pawłyszyn. (2021), Sánchez & Delgado (2020), Håkansson et al. (2021) y Ji & Yoon (2021), establecieron estudios similares coherente con el progreso institucional, mejora de programaciones, orden organizativo y de eficacia en el procedimiento; plantearon sus objetivos sobre métodos de autoevaluación, conocimiento de sistemas de gestión, orden organizativo y capacidad institucional; aplicando la metodología de análisis de madurez y destreza, hipotético-deductivo, estudio longitudinal y método de encuesta según cuestionarios a una muestra de 4309 encuestados, 174 empleados y diversas empresas. Por lo que concluyeron la determinación de calificaciones de componentes de procedimientos, acumulado de técnicas institucionales, proporcionalidad ocupacional y fortalecimiento de contenidos y psicología laboral.

De la labor organizacional, Taipe (2020) con su estudio sobre diseño institucional mediante la perspectiva orgánica en una empresa de saneamiento, señaló como objetivo de establecer las implicancias de destrezas mediante una representación orgánica relacionada para la edificación y esquema institucional, aplicando el método de diseño sistémico de gestión en procesos, a una muestra de empresa industrial, plasmó los efectos que destaca sobre los módulos del medio organizativo fue la derivación del Esbozo de Independencia, Bosquejo de Arqueo Interno, Bosquejo del Balance con el ambiente y el Diseño de módulos de Política. La blandura para mantenerse en hábitats cambiantes y complicados, igualmente efectuar su procedimiento organizacional mediante la misión establecida en técnicas, es decir, sus métodos asociados en empleos integrales. Teniendo como conclusión la implementación de un sistema organizativo mediante el servicio en procesos según funciones integrales.

Por su parte, Wiyono et al. (2020) y Frisch Aviram et al. (2021) plantearon el estudio sobre la eficacia de la gestión, emprendimiento y procedimiento organizacional, estableciendo el objetivo de determinar el efecto de la calidad de gestión y sobre las estrategias de propósito de comportamiento laboral; aplicando método de enfoque cuantitativo, interdisciplinario y de procedimiento a una muestra de 65 escuelas 302 encuestados. Llegando a las conclusiones de optimizar la actitud del sistema de servicio y del conocimiento entre la finalidad y la conducta organizacional.

Ahora, según estudios sobre jerarquía de los empleados para los instrumentos de la colaboración y prosperidad organizacional, compromisos y contribución de empresas y de colaboración interorganizacional planteados por Uribetxebarria et al. (2021), Van Berkel (2021) y Savarese et al. (2021); establecieron como objetivos sobre el efecto de la participación laboral grupal y de colaboración empresarial; llegando a aplicar la metodología de pregunta de encuesta previa, de enfoque cuantitativo a una muestra de 430 informantes y diversos colaboradores. Teniendo como conclusiones la satisfacción laboral recíproca, implementación de nuevas capacidades laborales y la colaboración institucional según gestión corporativa.

Según, Schouteten et al. (2021), Toubes et al. (2021) y Toubes & Ara (2021) plantearon su estudio sobre los efectos de sostenibilidad de los servidores y en tiempo de crisis en instituciones diversas, indicaron los objetivos de suministrar prácticas razonables y capacidad de sostenimiento institucional; aplicando la metodología de enfoque cuantitativo y de entrevista de preguntas y recaudación de datos a una muestra de 30 organizaciones y 39 responsables. Establecieron las conclusiones de ampliar el bienestar laboral mediante estudio de estrategias y análisis de las barreras de gestión institucional mediante las relaciones de orden laboral.

Mientras que Zielińska-Tomczak et al. (2021) en su estudio sobre suscitar la eficacia de participación a nivel externo motivada por la teoría de actitudes, aportaron el objetivo del control interno mediante el conocimiento de comportamiento, aplicando el método TPB con revistas semiestructuradas, a una muestra diversa de colaboradores; en los resultados el análisis de contenido identificó seis factores principales: la relación entre las experiencias previas y las actitudes hacia la colaboración, el papel del farmacéutico en la colaboración, la renuencia mutua a la colaboración, el papel de los comprometidos en la toma de disposiciones y políticas, las lagunas de conocimientos y calificaciones en materia de colaboración, y falta de trayectorias organizativas: llegaron a la conclusión de que los boticarios manifiestan actitudes positivas, fomentando la asociación profesional con control de comportamientos.

Al respecto Jafari et al. (2021) en su estudio sobre presagiar la actitud institucional basado en el empoderamiento organizado, aportaron el objetivo de predecir el comportamiento organizacional en relación con el procedimiento ordenado, llegando a aplicar el método de estudio descriptivo analítico, a una muestra de 152 ciudadanos; destaca en los resultados que en esta correlación demostrativa e inmediata entre los elementos de empoderamiento organizado con conducta organizacional ($r = 0.496$), y empoderamiento psicológico con procedimiento organizacional positivo ($r=0.379$). Los razonamientos generales de empoderamiento orgánico y psíquico predicen el 29% de la variación en el procedimiento organizacional positivo entre las enfermeras; de lo esbozado tiene relación de análisis con lo dispuesto por Zhang et al. (2021) y Red & Teng-Calleja, (2021). Tuvieron como conclusión de cómo se destaca la categoría del empoderamiento estructural y psicológico como fuertes malestares de predicción de actitudes.

Finalmente, Martínez (2015) aportó con su estudio de asistencia de seguridad determinada en la administración, cuyo objetivo es establecer la asistencia respaldada en gestiones e investigaciones de los subordinados, aplicando el método de orientación cuantificable, de pauta no práctica a un grupo de colaboradores de una sociedad. Hecho que admitió conocer la siguiente conclusión sobre la obtención de comportamientos de riesgos observados en casos más avanzados, la modificación de factores organizacionales y ambientales.

En tal sentido, se requiere del refuerzo o complemento de aspectos conceptuales que se relacionan con los diversos antecedentes planteados, motivo por el cual se requiere satisfacer algunas necesidades a nivel de empleo y organización (Ramírez et al, 2018).

Manifestar sobre el análisis que representa los espacios adecuados de los individuos y de la entidad, en la cual todo proceso de diagnóstico es de información del ambiente, condiciones, peculiaridades, declaraciones, recomendaciones, esclarecimientos, dimensión y resultado de un aspecto o un raro rendimiento, esto motiva exponer que una reflexión establecida se refiere al contexto de cómo se enfrenta al aspecto de excelencia y que de esta manera sitúa la mediación

conveniente Cantos (2017). Asimismo, el diagnóstico organizacional, viene a ser el transcurso de indagar cómo marcha la organización actualmente y cómo recopila la indagación privada a fin de delinear y mediar para una variación socio laboral (Maldonado, 2017).

Según Portugal (2017) efectuó un diagnóstico como medio de estrategia principal para lograr el alcance de los objetivos, donde estos deben ser los más eficientes y claros posibles; quiere decir que muchas veces se está sujeto a recursos limitados, que bajo una considerada gestión se logra el máximo de los beneficios.

Sobre comportamiento organizacional Padilla (2020), indicó que el tipo de comportamiento laboral va más allá de lo requerido por que la descripción de un puesto o función, está inmerso en acciones de responsabilidades adicionales, como trabajar tiempo extra en forma voluntaria, ayudar a otros defendiendo la organización de algún riesgo o amenaza y dando entender que el comportamiento en una organización se exterioriza por conductas.

De lo indicado, por Hernandez-Sánchez et al. (2018), establecieron que todo comportamiento organizacional ciudadano o de conductas, fueron establecidas en actitudes pro sociales, conscientes que manifiestan los colaboradores en una organización; quiere decir que tienen un plan principal de apoyar a los trabajadores mediante labores anticipadas. Significa que es necesario la participación proactiva de los trabajadores con actitud permanente según lo descrito por Salessi & Omar, (2017) sobre las conductas anticipadas que conciernen a mayor rendimiento, responsabilidad y bienestar profesional, sin embargo se presenta mediante ciertos contextos que genera bienestar con efectos contrarios.

Al respecto, Maldonado (2017) citó que la conducta institucional, se refiere al análisis y atención de los sapiencias de cómo son los individuos, cómo actúan a nivel personal y grupal en las instituciones. Asimismo, presentan ciertas semejanzas las personas con actitudes que pueden actuar con mayor certeza o seguridad.

(Ascencio, 2011) se refirió al análisis de individuos y conjunto de personas que operan en las empresas ocupándose del dominio que ellos ejecutan en las instituciones, para luego impactar en los empleados de las empresas.

Mientras que Eriksen, (2021) señaló que las obligaciones de valor son fuentes fundamentales de testimonio y crítica, ocurre con nuestros compromisos personales o morales, siendo que los valores organizacionales tiene una condición que la distingue de otras entidades.

Asumir compromisos significa aceptar roles o actividades mediante el comportamiento institucional o personal en donde Sarmentero et al. (2020) estableció que el procedimiento es el objeto de investigaciones del comportamiento organizacional, ya que se puede resumir a fin de que la presencia de las personas y grupos en dicha conducta es aplicable los conocimientos con eficacia en diversas acciones de las organizaciones.

Para efectivizar un compromiso de orden organizacional, es necesario señalar lo pronunciado por Macedo et al. (2020) que expresaron que es ineludible reunirse con la colectividad estudiantil, a fin de diferenciar según lo que se ve a nivel de la parte externa y hacia la parte interna del propio sistema; en ese sentido, al asumir una responsabilidad en la administración representa dirigir una institución a nivel gerencial de acuerdo a lo señalado por Zea, (2020) citando que el servicio formativo manifiesta su intensión de dinamizar a la institución educativa, con el fin de lograr de modo agradable las metas señaladas a nivel de grupo corporativo.

Al respecto, sobre los antecedentes diversos a nivel internacional y nacional de tesis y artículos científicos de orden doctoral y en relación con definiciones que manifiesta la búsqueda de la literatura y de revisión bibliográfica de libros que sustenta el estudio de conceptos y las bases teóricas afines, en primer lugar se tiene como base teórica principal para la investigación, el aporte de Simon (1972) quién planteó la Teoría del comportamiento administrativo, estableciendo que sus orígenes radica en la oposición fuerte y a la crítica severa de anteriores teorías; vino a significar un evento de nueva representación inmerso en la teoría administrativa, en donde esa orientación de los saberes y actitudes, la dejadez de las posiciones normativas de las teorías anteriores, permitió efectuar el

funcionamiento y la dinámica de las organizaciones en relación con grupos e individuos que se comportaron dentro de las instituciones, el cual me permite indicar que viene a ser una manifestación de interdisciplinariedad y de actuación casi independiente en atención de las iniciativas de sus colaboradores a través de sus esfuerzos de carácter organizativo y de una división racional del trabajo mediante una determinada jerarquía institucional. Asimismo, lo precitado al encontrarse como base teórica principal está relacionada con las teorías por cada variable, como diagnóstico organizacional con la Teoría de Contingencia y comportamiento organizacional con la Teoría de Contenido; según como se detalla:

Con referencia a la primera variable de diagnóstico organizacional, se tiene como respaldo la Teoría de la Contingencia según Maldonado (2017) en sus aportes señaló que todo cambio no es absoluto, pero todo es relativo y cambiante en las instituciones y siempre dependerá de algún elemento. Esto significa que en la actualidad la gestión de una entidad su forma de trabajo no es igual; asimismo, cada institución tiene sus propias características, problemas y fortalezas. Entonces esta teoría afirma que las diversas acciones conllevan a una toma de decisiones propias e inherentes a los lineamientos de política interna de cada sociedad laboral; asimismo esta teoría da a entender de que, al ser relativo, siempre va existir algún tipo de relación directa o indirecta con las diversas estrategias administrativas en relación con su espacio de acuerdo a su estructura organizacional. En resumen, al existir la relación entre los procesos administrativos y el medio ambiente a nivel institucional, generara algún proceso de desarrollo a través de los cambios de orden organizacional.

Con relación al diagnóstico organizacional existen diversas teorías, entre las que cabe mencionar las siguientes: (a) teoría clásica, creó la estructura cerrada, (b) teoría de las relaciones humanas, pensamiento humanizador de la teoría de las instituciones (c) teoría de la burocracia pensamiento reflexivo y restringido de la institucionalidad, (d) teoría estructuralista, interacción de la organización-ambiente, (e) teoría neoclásica, retorno y actualizado con aplicación al cambio, (f) teoría del comportamiento, actuación general hacia la conducta institucional y (g) teoría de sistemas, unión de manuales relacionados en base a los sistemas (Maldonado, 2017). Asimismo, se indican las dimensiones de la variable diagnóstico

organizacional, según lo propuesto por Maldonado (2017): (a) diagnóstico funcional, definida como la exploración de las organizaciones constantes e inconstantes de la información, relacionadas con la realización y el bienestar individual, el sostenimiento de la estructura empresarial y el desarrollo. (b) diagnóstico cultural, se conceptualizó como la continuación de gestiones cuyo propósito es revelar servicios y elementos primordiales de una institución, entendida en el sentido de que al ser conocidos y de compartir con los integrantes estarán relacionadas a fin de brindar una reciprocidad de conductas y actitudes corporativas.

De igual manera, se procedió establecer los indicadores de la dimensión de diagnóstico funcional, descrita por (Maldonado, 2017) como se indica:

- Estructura, soporte de composición interna a nivel organizacional.
- Comunicación, herramienta de intercambio de información.
- Organización, corresponde a un sistema determinado según tiempo, espacio y cultura institucional.

Asimismo, se indica los indicadores de la dimensión diagnóstico cultural, en el que está implícito lo siguiente:

- Acciones, rol activo como consecuencia de alguna actividad.
- Valores, manifestación de sus actuaciones, interacción y su relación.
- Miembros, representación de un grupo humano o social y/o partes conformantes del cuerpo o grupo.

Como segunda variable comportamiento organizacional, relacionada con la teoría de contenido, existen diversas teorías, entre las que cabe mencionar las siguientes: a) Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, Maslow, necesidades: fisiológicas, seguridad, social, aprecio y autorrealización; (b) Teoría de la Motivación-Higiene (Frederick Herzberg), basado en la relación entre un individuo con su trabajo, y son de dos tipos de factores: factores motivacionales y de higiene, (políticas de administración) (c) Teoría ERC (Existencia, Relación y Crecimiento - Clayton Alderfer), planteada como la jerarquía de necesidades sobre existencia y relación que agrupa necesidades. (d) Teoría de las tres necesidades (Clarence McClelland) ordenó las necesidades en tres clases: - Necesidad de logro

(sobresalir), - Necesidad de poder, (necesidad que otro realice una conducta), - Necesidad de afiliación, establecer las relaciones humanas (Maldonado, 2017).

A continuación, según Maldonado, (2017) planteó 04 dimensiones de la variable comportamiento organizacional: (a) Personas, (b) Estructura, (c) Tecnología y (d) Entorno.

Asimismo, se procedió establecer indicadores de la dimensión Personas, como se indica:

- Persona, integrada por gente del sistema social interno de una institución.
- Grupos, formado por conjunto de personas a nivel formal e informal según sus dinámicas.
- Trabajo, planteada como el esfuerzo laboral de diversidad según retos.

En relación, a la dimensión Estructura se establece indicadores, según como se indica:

- Estructura, definida como las relaciones formales en las instituciones.
- Organización, basada en su estructura y lineamientos internos.
- Puestos, cargos estipulados según funciones y necesidad institucional.

De igual manera, la dimensión Tecnología se establece los indicadores, siguientes:

- Recursos, referidas a las herramientas o insumos que se utiliza u otorga para que las personas efectivicen la labor institucional.
- Tecnología, conocidas como los recursos de orden informático y de maquinarias que influyen en las relaciones laborales.
- Demanda, relacionadas con actividades laborales de petición social.

Finalmente, contamos con la dimensión Entorno que establece los indicadores como se indica:

- Sistema, conformada por normas y procedimientos que regulan la funcionalidad institucional.
- Elementos, relacionado a la parte fundamental de un todo y al medio donde se desarrolla un organismo o institución.
- Cambios, acciones que se generan en atención a las demandas institucionales.

III. METODOLOGÍA

El método de exploración a emplearse en la tesis sobre: El diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021; es motivada por el planteamiento de relación, tipo y esquema de indagación, según como se indica:

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Su aplicación es de enfoque cuantitativo en la medida que de acuerdo con Hernández, et al. (2014) es el conjunto de procesos, en donde el resultado se manifiesta según la recolección de datos, el cual se aplica instrumentos de medición numérica y análisis de datos, esto permitirá establecer modelos de comportamiento y probar hipótesis o teorías.

Adicionalmente, a esta tesis se empleará el método hipotético deductivo, que son los ordenamientos de la prueba de ensayo de suposiciones y de acuerdo a los efectos o resultados que corresponde tomar la disposición de acceder u objetar la suposición de exploración, para rápidamente adquirir los cumplimientos y sistematizar los efectos hacia el modelo, ejemplo o muestra poblacional (Bernal, 2010).

De igual manera la indagación es de tipo básico, porque el fundamento del estudio de investigación según Hernández, et al. (2014) tiene por finalidad que la exploración únicamente realizará un progreso del juicio efectivo y que será de plataforma para nuevas indagaciones; ya que la exploración asumió el desarrollo de orden representativo y correlacional causal.

3.2.2 Diseño de investigación

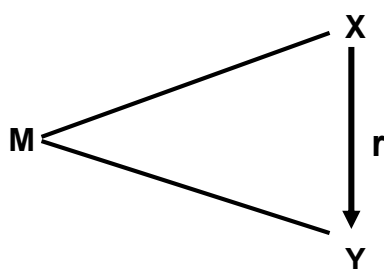
El esquema de tesis de la indagación es de tipo no experimental porque no se maniobrará en forma deliberada alguna variable; quiere indicar que, se conoce de saberes adonde no forjamos variaciones de carácter premeditado la variable autónoma que contiene su resultado cubierta en la otra variable en este caso dependiente (Hernández, et al. 2014).

Asimismo, es de igual sustento como transversal, según Hernández, et al. (2014) porque su finalidad es detallar variables y examinar su ocurrencia e interrelación en un tiempo entregado, ya que luego reflejará en las acciones que se manifestará en la variable dependiente de comportamiento organizacional.

Teniendo en cuenta lo citado por Hernández, et al. (2018) es correlacional causal, porque se justifica mediante el propósito de estar al tanto de la reciprocidad o nivel de agrupación que concurra y se una a dos o más conceptos, géneros o variables en un contenido concreto y que establecen relaciones de causa-efecto.

Figura 1

Esquema del diseño correlacional-causal entre la inconstante diagnóstico organizacional y comportamiento organizacional.



Notación:

M = Población de estudio

X = Inconstante de diagnóstico organizacional

Y = Inconstante de comportamiento organizacional

r = Correlación causal entre las inconstantes

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variables

Las Variables son concebidas como la particularidad o posesión que posee una diferenciación que puede calcularse o estar a la mira y que es susceptible de medición, de controlarse y manipularse Hernández, et al. (2014). En este caso se investigará dos inconstantes; una independiente y otra dependiente. Para el caso se entiende como inconstante independiente la que constituye al antecedente que produce efecto en la inconstante dependiente; por el contrario, la inconstante dependiente es considerada como la que recibe el impacto de la independiente.

A. Inconstante independiente X: Diagnóstico organizacional

Definición conceptual: el diagnóstico organizacional es entendida como la gestión de ordenamiento que involucra verificar el problema de acuerdo al contexto real de lo sucedido en una empresa, en un tiempo determinado y tratar de averiguar las causales y espacios de posibilidades, para luego pronunciarse corrigiendo las causales y generar posibilidades en el ambiente proporcionado (Maldonado, 2017).

Definición operacional: el diagnóstico organizacional permitirá plantearse como un proceso de diagnóstico funcional y diagnóstico cultural; aplicar un instrumento de cuestionario tipo escala Likert con 25 ítems, siendo un segmento de una indagación para acopiar información y sugerencias seleccionando una de las respuestas según su convicción y decisión, en relación sobre el nivel de gestión del diagnóstico organizacional.

B. Inconstante dependiente Y: Comportamiento organizacional

Definición conceptual: el comportamiento organizacional se refiere a la disertación y diligencia de las instrucciones sobre la representación en donde los individuos actúan a nivel personal o grupal en los espacios laborales o institucionales; quiere decir que efectúa cada persona en realizar actitudes o conductas similares que puedan asumir con mayor confianza y firmeza su desenvolvimiento socio laboral (Maldonado, 2017).

Definición operacional: el comportamiento organizacional permitirá plantearse como un proceso de personas, estructura, tecnología y entorno; para aplicar un instrumento de cuestionario tipo escala Likert con 25 ítems, siendo un segmento de una indagación para acopiar encuesta y sugerencias seleccionando una de las respuestas según su convicción y decisión, en relación sobre el nivel de gestión del comportamiento organizacional.

3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

De acuerdo con Hernández, et al. (2014) es el acumulado de elementos o sometidos con peculiaridades afines e íntimamente con un argumento que demuestra un escenario de dificultades. La población de análisis estuvo integrada por 130 docentes que trabajan en una entidad formativa de Lima del año 2021.

3.3.2 Muestreo

El muestreo no probabilístico es una habilidad utilizada para determinar los elementos de la muestra. Pueden ser Probabilístico (Aleatorio) y No Probabilístico. (Ñaupas, et al. 2013).

La técnica de muestreo utilizada fue no probabilístico por comodidad, ya que no se utilizó ninguna fórmula matemática para establecer la cantidad de los manuales de la muestra Hernández, et al. (2018). Por lo tanto, se consideró a todos los que han participado con la respuesta de los 50 ítems.

3.3.3 Unidad de análisis

La unidad de observación para este estudio se consideró a cada colaborador de la entidad educativa que participó en responder los cuestionarios elaborados en one drive y enviados virtualmente (Hernández, et al. 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la recolección de información se efectuó primero las coordinaciones con los responsables directos de la entidad formativa según el análisis situacional, a fin de tomar conocimiento sobre el día de coordinación con los colaboradores a nivel virtual. Recepcionada la fecha, se solicitó el permiso correspondiente a fin de tener un tiempo adecuado de coordinación para la aplicación del instrumento mediante dos cuestionarios sobre diagnóstico organizacional y de comportamiento organizacional previo consentimiento informado. La información y obtención del resultado de la situación real del aspecto de gestión institucional, ha informado a los docentes sobre el objetivo de la investigación en una reunión de tiempo prudencial, en donde la dirección facilitó la relación general del personal.

Asimismo, para efectuar la recopilación de información, se tuvo que recurrir: **Técnica**; efectuada en la investigación en relación con las dos variables de diagnóstico organizacional y comportamiento organizacional, al respecto Hernández, et al. (2014) indicó que la indagación es una práctica que procura conseguir indagación que provee un grupo de muestra de personas juntas y cerca de sí mismos, o en proporción con un contenido determinado.

Instrumentos de recopilación de datos; se refiere a las herramientas que se utilizarán fueron confeccionados por el investigador en relación con la realidad y/o problemática de orden institucional, siendo cuestionarios para las dos variables, en

donde Hernández, et al. (2018) estableció, que el planteamiento de preguntas son un grupo de ítems en relación con una o más variables que se van a medir.

En relación con lo precitado, a continuación se describirá los aspectos de validez y confiabilidad de las herramientas.

Validez; se refiere a la importancia de una herramienta que representa al valor en que esa herramienta efectivamente la variable que intenta calcular (Hernández, et al 2018).

En tal sentido, manifiesto que las herramientas de cálculo serán acogidos por eficacia de comprensión y por intermedio de la pericia de juicio de peritos, que son doctores de la universidad Cesar Vallejo y de otras entidades universitarias, concedores sobre la exploración los cuales revisaran la conformidad, excelencia y claridad.

Asimismo, se encuentra las tablas de operacionalización de las variables de diagnóstico organizacional y de comportamiento organizacional (Anexo A).

Tabla 1

Validez de los instrumentos.

Expertos	Especialidad	Aspecto de la validación		
		Claridad	Pertinencia	Relevancia
1. Dr. Alejandrino Benito, Lavado Rodríguez	Gestión Pública	X	X	X
2. Dr. Luis Edilberto, Garay Peña	Metodología	X	X	X
3. Dr. Segundo Heráclito, Chacón Sánchez	Metodología	X	X	X
4. Dr. Alberto Reynoldi, Angeles Macavilca	Gestión Pública	X	X	X
5. Dr. Américo Manuelshiño, Valencia Fernández	Ciencias de la Educación	X	X	X

Nota: Certificados de validez (2021).

Confiabilidad; su utilización fue como un mejor sustento que se tiene en cuenta que un instrumento es íntegro en donde las sucesiones que se emplea en dicha

comprobación son de efectos equivalentes, quiere decir que la fiabilidad perfecta es el equipo o unión, ya que la lista de estabilidad fluctúa entre los valores de 0,930 y 0,965 teniendo como resultado una escala de alta confiabilidad (Hernández, et al. 2018).

Para determinar el sustento de las herramientas de comprobación se someterá a un ensayo piloto y luego se aplicará el estadístico estadístico regresión logística utilizando el software SPSS 26, ya que las dos herramientas tienen un nivel ordinal, acciones que luego de plasmará en el resultado general de baremos.

Por otro lado, se efectuó un ensayo piloto conformado por 30 colaboradores que participan en un entidad pedagógica, en donde se efectuó la fiabilidad de las herramientas con el estadístico regresión logística por ser polítómica ya que las herramientas tendran una medicion en escala ordinal. Dicha información de la prueba piloto será evaluada por el software SPSS 26 aplicando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Dónde:

α : Alfa de Cronbach

K: Número de ítem

Si: Varianza del instrumentos

St²: Varianza de la suma de los ítem

Dicha escala de valoración sera establecida mediante la confiabilidad y está otorgada según valores:

Tabla 2

Escala y valores de la confiabilidad.

ESCALA	VALOR
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.90 a 1

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos.

N°	Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	N° de elementos
1	Diagnóstico organizacional	0,965	25
2	Comportamiento organizacional	0,930	25

Nota: Prueba piloto (2021).

3.5. Procedimientos:

En lo referente a este punto, se va a tomar en cuenta los siguientes alcances el de proceder a petitionar el permiso respectivo a fin de tener el espacio en dicha coordinación para la ejecución de la herramienta mediante dos cuestionarios y medir la situación real del aspecto de gestión institucional, que se realizará a 130 participantes como muestreo poblacional comunicando en forma previa a los docentes la razón y el propósito de la actividad en una sesión de 30 minutos aproximadamente y en cuanto a las interrogantes de la indagación, se ha efectuado en relación a la realidad institucional y será empleada en forma abierta, cerrada o a nivel de escala de likert.

3.6. Métodos de análisis de datos

En dicha evaluación de información se aplicó el software SPSS versión 26 en hispano para volver a formular las inconstantes y efectuar los listones con repeticiones y proporciones según pertinencia de imágenes; en la verificación de las suposiciones se empleó el descriptivo de regresión logística con el propósito de estar al tanto de la correlación que concurre asociarse las variables, estableciendo el nivel de significado asociada entre inconstantes.

3.7. Aspectos éticos

En esta indagación sobre el diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional en una entidad formativa de Lima; tiene por finalidad establecer la incidencia del diagnóstico organizacional en el comportamiento institucional en dicha entidad.

La presente indagación, efectuará asumiendo mayor acontecimiento de análisis en la inconstante: Comportamiento organizacional, en donde se efectuará el análisis pertinente de la influencia en una institución, sus actitudes y cambios de orden institucional, mediante el levantamiento de información de un problema mediante el diagnóstico organizacional con el propósito de buscar la mejoría y que dichas acciones ejercerá la influencia de orden causal como parte de la cultura o cambio laboral. Se efectuará la presente investigación con alcances de nitidez, modestia, indagación permanente, reunión con los proveedores de información, selección de investigación y datos, averiguación de análisis anteriores y sobre supuestos afines con las inconstantes de diagnóstico institucional y comportamiento organizacional y de los aspectos conexos con el análisis pertinente a nivel causal de un servicio según situación administrativa.

Mediante esta indagación se asume la claridad de los efectos de honestidad, desarrollo intelectual, respeto por las opiniones honestas, el deber social, lícita y ética; acatamiento a la reserva y resguardo de la identificación de los participantes.

Finalmente, indico que hay dependencia con el trayecto social en relación con la conducción de una institución, sobre la administración de gestión del servicio que se brinda a nivel institucional; que el sistema de gestión en una entidad siempre atraviesa por cambios, siendo uno de ellos la influencia de alguna problemática en el proceso del comportamiento institucional manifestada en sus actitudes mediante el desenvolvimiento de todo proceso de gestión. Dicho esto Truslove et al. (2021) en su estudio sobre actitudes en el sostenimiento de la práctica y compensaciones significativas en labores manuales, plantearon su exploración en razón a los cambios que se presentaban a nivel organizacional; teniendo como conclusión la creación de diversos modelos de sostenimiento aplicando la estrategia de inserción, sostenimiento a priori con carácter valorativo que permita el proceso de desarrollo de acciones y siendo sostenible en el tiempo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

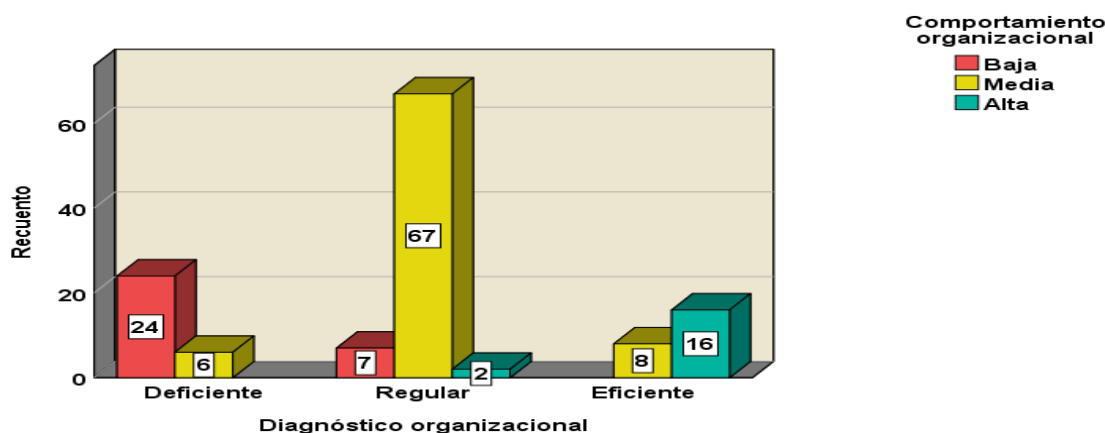
Tabla 4

Tabla cruzada de las variables diagnóstico organizacional y comportamiento organizacional.

		Comportamiento organizacional				
		Baja	Media	Alta	Total	
Diagnóstico organizacional	Deficiente	Recuento	24	6	0	30
		% del total	80,0%	20,0%	0,0%	100%
	Regular	Recuento	7	67	2	76
		% del total	9,2%	88,2%	2,6%	100%
	Eficiente	Recuento	0	8	16	24
		% del total	0,0%	33,3%	66,7%	100%
Total		Recuento	31	81	18	130
		% del total	23,8%	62,3%	13,9%	100%

Figura 2

Gráfico de barras de las variables diagnóstico organizacional y comportamiento organizacional.



Los resultados muestran evidencias que de los 130 participantes evaluados en relación al comportamiento organizacional: 23.8% considera que es baja; 62.3% perciben que esta inconstante es medio y 13.8% entienden que el comportamiento organizacional es alto. Por otra parte, de los 30 colaboradores que perciben el diagnóstico organizacional deficiente: 80.0% lo asocian con un bajo comportamiento organizacional y 20.0% entienden que está asociado con un nivel medio. Asimismo, de los 76 colaboradores que consideran el diagnóstico

organizacional regular: 9.2% lo asocian a un bajo comportamiento organizacional; 88.2% lo asocian a un nivel medio y 2.6% lo asocian con un nivel alto. Finalmente, de los 24 colaboradores que consideran el diagnóstico organizacional eficiente: 33.3% lo asocian a un comportamiento organizacional medio y 66.7% lo asocian con un nivel alto.

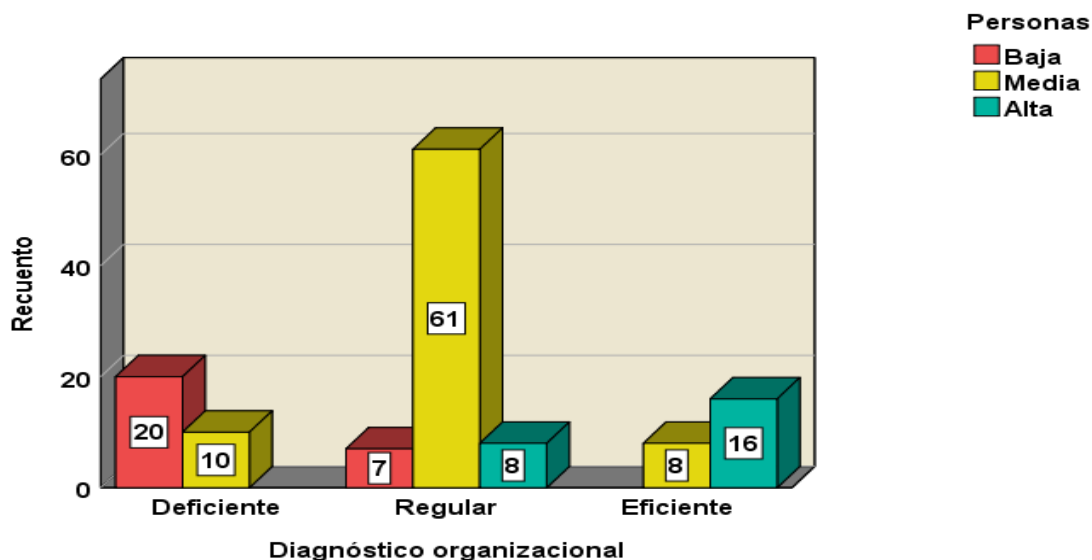
Tabla 5

Tabla cruzada de la variable diagnóstico organizacional y la dimensión personas.

			Personas			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Diagnóstico organizacional	Deficiente	Recuento	20	10	0	30
		% del total	66,7%	33,3%	0,0%	100%
	Regular	Recuento	7	61	8	76
		% del total	9,2%	80,3%	10,5%	100%
	Eficiente	Recuento	0	8	16	24
		% del total	0,0%	33,3%	66,7%	100%
Total	Recuento	27	79	24	130	
	% del total	20,8%	60,8%	18,4%	100%	

Figura 3

Gráfico de barras de la variable diagnóstico organizacional y la dimensión personas.



Los resultados evidenciaron que de los 130 participantes evaluados en relación a la dimensión personas: 20.8% consideró que es baja; 60.8% perciben que es medio y 18.4% entienden que es alta. Por otra parte, de los 30 colaboradores que perciben

el diagnóstico organizacional deficiente: 66.7% lo asocian con un bajo nivel de personas y 33.3% la asocian con un nivel medio. Asimismo, de los 76 colaboradores que consideran el diagnóstico organizacional regular: 9.2% lo asocian a un bajo nivel de personas; 80.3% lo asocian a un nivel medio y 10.5% lo asocian con un nivel alto. Finalmente, de los 24 colaboradores que consideran el diagnóstico organizacional eficiente: 33.3% lo asocian a un nivel medio de personas y 66.7% lo asocian con un nivel alto.

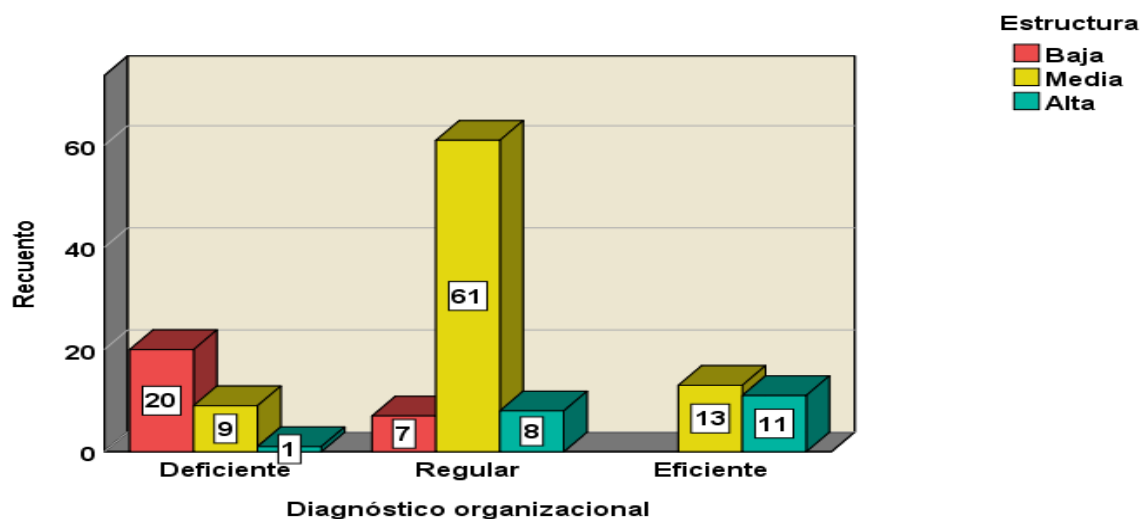
Tabla 6

Tabla cruzada del inconstante diagnóstico organizacional y la dimensión estructura.

		Estructura			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Diagnóstico organizacional	Deficiente	Recuento	20	9	1	30
		% del total	66,7%	30,0%	3,3%	100%
	Regular	Recuento	7	61	8	76
		% del total	9,2%	80,3%	10,5%	100%
	Eficiente	Recuento	0	13	11	24
		% del total	0,0%	54,2%	45,8%	100%
Total		Recuento	27	83	20	130
		% del total	20,8%	63,8%	15,4%	100%

Figura 4

Gráfico de barras de la variable diagnóstico organizacional y la dimensión estructura.



Los resultados evidenciaron que de los 130 participantes evaluados en relación a la dimensión estructura: 20.8% consideró que es baja; 63.8% perciben que es media y 15.4% entienden que es alta. Por otra parte, de los 30 colaboradores que perciben el diagnóstico organizacional deficiente: 66.7% lo asocian con un bajo nivel de estructura, 30.0% la asocian con un nivel medio y 3.3% con un nivel alto. Asimismo, de los 76 colaboradores que consideran el diagnóstico organizacional regular: 9.2% lo asocian a un bajo nivel de estructura; 80.3% lo asocian a un nivel medio y 10.5% lo asocian con un nivel alto. Finalmente, de los 24 colaboradores que consideran el diagnóstico organizacional eficiente: 54.2% lo asocian a un nivel medio de estructura y 45.8% lo asocian con un nivel alto.

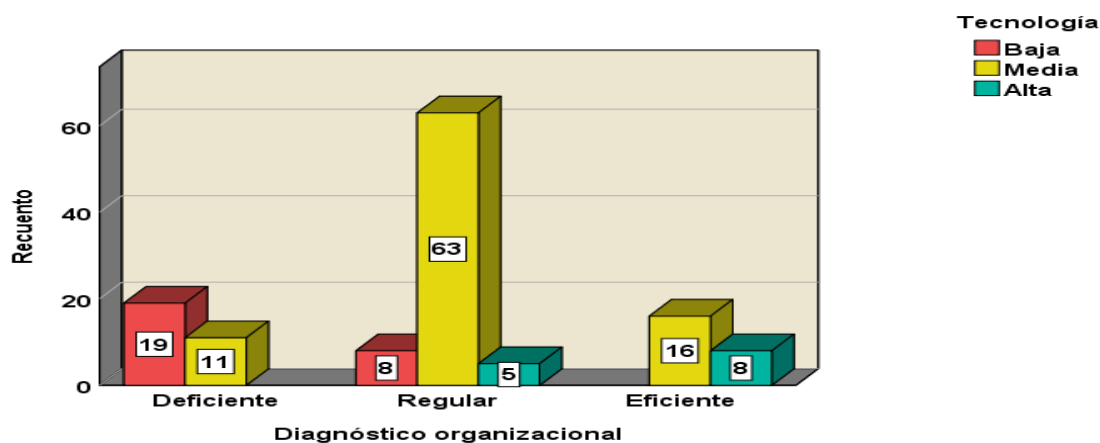
Tabla 7

Tabla cruzada de la variable diagnóstico organizacional y la dimensión tecnología.

		Tecnología			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Diagnóstico organizacional	Deficiente	Recuento	19	11	0	30
		% del total	63,3%	36,7%	0,0%	100%
	Regular	Recuento	8	63	5	76
		% del total	10,5%	82,9%	6,6%	100%
	Eficiente	Recuento	0	16	8	24
		% del total	0,0%	66,7%	33,3%	100%
Total		Recuento	27	90	13	130
		% del total	20,8%	69,2%	10,0%	100%

Figura 5

Gráfico de barras de la variable diagnóstico organizacional y la dimensión tecnología



Los resultados evidenciaron que de los 130 participantes evaluados en relación a la dimensión tecnología: 20.8% consideró que es baja; 69.2% perciben que es media y 10.0% entienden que es alta. Por otra parte, de los 30 colaboradores que perciben el diagnóstico organizacional deficiente: 63.3% lo asocian con un bajo nivel de tecnología y 36.7% la asocian con un nivel medio. Asimismo, de los 76 colaboradores que consideran el diagnóstico organizacional regular: 10.5% lo asocian a un bajo nivel de tecnología; 82.9% lo asocian a un nivel medio y 6.6% lo asocian con un nivel alto. Finalmente, de los 24 colaboradores que consideran el diagnóstico organizacional eficiente: 66.7% lo asocian a un nivel medio de tecnología y 33.3% lo asocian con un nivel alto.

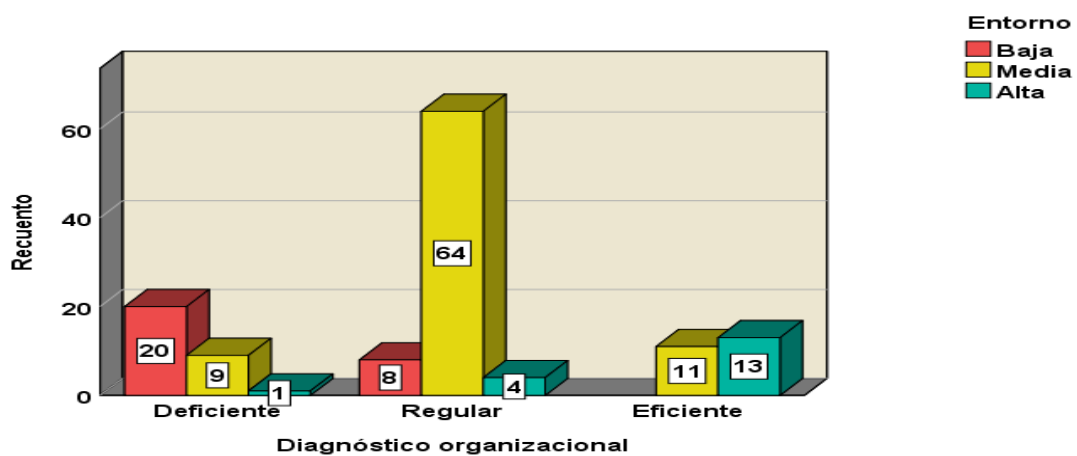
Tabla 8

Tabla cruzada del inconstante diagnóstico organizacional y la dimensión entorno.

		Entorno			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Diagnóstico organizacional	Deficiente	Recuento	20	9	1	30
		% del total	66,7%	30,0%	3,3%	100%
	Regular	Recuento	8	64	4	76
		% del total	10,5%	84,2%	5,3%	100%
	Eficiente	Recuento	0	11	13	24
		% del total	0,0%	45,8%	54,2%	100%
Total		Recuento	28	84	18	130
		% del total	21,5%	64,6%	13,9%	100%

Figura 6

Gráfico de barras de la variable diagnóstico organizacional y la dimensión entorno.



Los resultados evidenciaron que de los 130 participantes evaluados en relación a la dimensión entorno: 21.5% consideró que es baja; 64.6% perciben que es media

y 13.9% entienden que es alta. Por otra parte, de los 30 colaboradores que perciben el diagnóstico organizacional deficiente: 66.7% lo asocian con un bajo nivel de entorno, 30.0% la asocian con un nivel medio y 3.3% la asocian con un nivel alto. Asimismo, de los 76 colaboradores que consideran el diagnóstico organizacional regular: 10.5% lo asocian a un bajo nivel de entorno; 84.2% lo asocian a un nivel medio y 5.3% lo asocian con un nivel alto. Finalmente, de los 24 colaboradores que consideran el diagnóstico organizacional eficiente: 45.8% lo asocian a un nivel medio de entorno y 54.2% lo asocian con un nivel alto.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Previo a la elección del estadístico para contrastar las hipótesis, se verificó si la población tiene una distribución normal. Para el análisis, al ser el tamaño de la población por sobre 50 (N=130), se utilizó la prueba “Kolmogorov-Smirnov” con 0.05 de confiabilidad, planteando lo siguiente:

H₀ La distribución poblacional tiene normalidad.

H₁ La distribución poblacional no tiene normalidad.

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$ la población no tiene normalidad

Si $p > 0.05$ la población tiene normalidad

Tabla 9

Tabla de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diagnóstico organizacional	,298	130	,000	,788	130	,000
Diagnóstico funcional	,289	130	,000	,791	130	,000
Diagnóstico cultural	,295	130	,000	,790	130	,000
Comportamiento organizacional	,327	130	,000	,767	130	,000
Personas	,307	130	,000	,780	130	,000
Estructura	,328	130	,000	,764	130	,000
Tecnología	,370	130	,000	,720	130	,000
Entorno	,336	130	,000	,757	130	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la tabla 9, el valor $p < 0.05$, entonces, según el criterio de decisión se afirmó que la distribución no tiene normalidad; entonces, implica que el contraste de las hipótesis requirió usar estadísticos no paramétricos; se usó la regresión logística ordinal.

4.2.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Contraste de Hipótesis General

H_0 El diagnóstico organizacional no influye en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021.

H_a El diagnóstico organizacional influye en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021.

Nivel de significancia = 0.05.

Tabla 10

El ajuste del modelo y pseudo R cuadrado del diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional.

Modelo	logaritmo de la verosimilitud -2	Chi ²	Gr.lib.	signif.	Pseudo R cuadrado
Solamente intercepto	124,750				Cox y Snell ,575
Final	13,652	111,098	2	0,000	Nagelkerke ,672 McFadden ,443

Según la tabla 10, el valor de significancia es 0,00 y es inferior a 0,05 por tanto, se refutó la hipótesis nula y se accedió la hipótesis alterna; además, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.672 (67.2%) de incidencia. El 32.8% se refirió a otras variables que no fueron materia de la investigación. Se estableció que existe incidencia del diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional del personal docente de una institución educativa.

Tabla 11

Bondad de ajuste del modelo del diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,100	2	,951
Desviación	,196	2	,907

Función de enlace: Logit.

Se comprobó la calidad del ajuste de los valores estimados del exploratorio en base a los datos recolectados, usando la prueba Chi-cuadrado. En la tabla 11 se observó que la desviación muestra un nivel de significación de 0.907, mayor a 0,05; por tanto, el tipo de regresión en que el diagnóstico organizacional incide en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021, es válido y aceptable.

Tabla 12

Estimaciones de variabilidad del inconstante diagnóstico organizacional y dimensiones de la variable comportamiento organizacional.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo confianza al 95%	
							Lím. Inf.	Lím. Sup.r
Umbral	[Diagnóstico Org.=1]	-6,435	,986	42,608	1	,000	-8,367	-4,503
	[Diagnóstico Org.=2]	-1,847	,781	5,591	1	,018	-3,378	-,316
Ubicación	[Personas =1]	-3,161	1,101	8,238	1	,004	-5,320	-1,002
	[Personas =2]	-2,165	,694	9,740	1	,002	-3,524	-,805
	[Estructura =1]	-2,295	,987	5,405	1	,020	-4,230	-,360
	[Estructura =2]	-,642	,725	,785	1	,376	-2,064	,779
	[Tecnología =1]	-,744	1,176	,401	1	,527	-3,049	1,560
	[Tecnología =2]	-,378	,804	,222	1	,638	-1,953	1,197
	[Entorno =1]	-2,105	1,136	3,434	1	,064	-4,330	,121
	[Entorno =2]	-,975	,799	1,488	1	,223	-2,542	,592

De acuerdo con la tabla 12, para las dimensiones del diagnóstico organizacional el resultado del ensayo de Wald es 42.608; el cual es superior al punto de corte de 4; además, el nivel de significancia es 0.00 menor a 0.05; por tanto, el diagnóstico organizacional influye en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021. Las dimensiones que tienen mayor incidencia en el

diagnóstico organizacional son las personas y estructura con niveles de significancia menor a 0.05 y coeficientes de Wald mayores a 4.0

Hipótesis específica 1

Contraste de Hipótesis Específica 1

H₀ El diagnóstico organizacional no influye en las personas en una institución educativa, Lima-2021.

H_a El diagnóstico organizacional influye en las personas en una institución educativa, Lima-2021.

Nivel de significancia = 0.05.

Tabla 13

El ajuste del modelo y pseudo R cuadrado del diagnóstico organizacional y la dimensión personas.

Modelo	logaritmo de la verosimilitud -2	Chi ²	Gr.lib.	signif.	Pseudo R cuadrado
Solamente intercepto	94,573				Cox y Snell ,455
Final	15,560	79,013	2	0,00	Nagelkerke ,533 McFadden ,315

Según la tabla 13, el valor de significancia es 0,00 y es inferior a 0,05 por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; además, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.533 (53.3%) de incidencia. El 46.7% se refirió a otras variables que no fueron materia de la investigación. Se estableció que existen incidencia del diagnóstico institucional en la dimensión personas del comportamiento organizacional de los colaboradores de una institución educativa.

Tabla 14

Bondad de ajuste del modelo del diagnóstico organizacional en la dimensión personas del comportamiento organizacional.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,357	2	,837
Desviación	,677	2	,713

Función de enlace Logit.

Se demostró la calidad del ajuste de los valores estimados del modelo en base a los datos recolectados, usando la prueba Chi-cuadrado. En la tabla 14 se observó

que la desviación muestra un nivel de significación de 0.713, mayor a 0,05; por tanto, el modelo de regresión donde el diagnóstico institucional incide en la dimensión personas del comportamiento institucional en una entidad formativa, Lima-2021, es válido y aceptable.

Hipótesis específica 2

Contraste de Hipótesis Específica 2

H₀ El diagnóstico institucional no influye en la estructura en una institución educativa, Lima-2021.

H_a El diagnóstico organizacional influye en la estructura en una institución educativa, Lima-2021.

Nivel de significancia = 0.05.

Tabla 15

El ajuste del modelo y pseudo R cuadrado del diagnóstico organizacional y la dimensión estructura.

Modelo	logaritmo de la verosimilitud -2	Chi ²	Gr.lib.	signif.	Pseudo R cuadrado	
Solamente intercepto	77,218				Cox y Snell	,635
Final	18,203	59,015	2	0,00	Nagelkerke	,742
					McFadden	,523

Según la tabla 15, el valor de significancia es 0,00 y es inferior a 0,05 por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; además, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.742 (74.2%) de incidencia. El 25.8% se refirió a otras variables que no fueron materia de la investigación. Se estableció que existe incidencia del diagnóstico institucional en la dimensión estructura del comportamiento organizacional de los colaboradores de una institución educativa.

Tabla 16

Bondad de ajuste del modelo del diagnóstico organizacional en la dimensión estructura del comportamiento organizacional.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,202	2	,548
Desviianza	1,184	2	,553

Función de enlace: Logit.

Se demostró la calidad del ajuste de los valores estimados del modelo en base a los datos recolectados, usando la prueba Chi-cuadrado. En la tabla 16 se observó que la desviación muestra un nivel de significación de 0.553, mayor a 0,05; por tanto, el modelo de regresión donde el diagnóstico institucional incide en la dimensión estructura del comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021, es válido y aceptable.

Hipótesis específica 3

Contraste de Hipótesis Específica 3

H₀ El diagnóstico organizacional no influye en la tecnología en una institución educativa, Lima-2021.

H_a El diagnóstico organizacional influye en la tecnología en una institución educativa, Lima-2021.

Nivel de significancia = 0.05.

Tabla 17

El ajuste del modelo y pseudo R cuadrado del diagnóstico organizacional y la dimensión tecnología.

Modelo	logaritmo de la verosimilitud -2	Chi ²	Gr.lib.	signif.	Pseudo R cuadrado
Solamente intercepto	69,185				Cox y Snell ,533
Final	16,238	52,947	2	0,00	Nagelkerke ,691 McFadden ,521

Según la tabla 17, el valor de significancia es 0,00 y es inferior a 0,05 por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; además, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.691 (69.1%) de incidencia. El 30.9% se refirió a

otras variables que no fueron materia de la investigación. Se estableció que existe incidencia del diagnóstico institucional en la dimensión tecnología del comportamiento organizacional de los colaboradores de una institución educativa.

Tabla 18

Bondad de ajuste del modelo del diagnóstico organizacional en la dimensión tecnología del comportamiento organizacional.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,609	2	,738
Desviación	1,130	2	,568

Función de enlace: Logit.

Se demostró la calidad del ajuste de los valores estimados del modelo en base a los datos recolectados, usando la prueba Chi-cuadrado. En la tabla 18 se observó que la desviación muestra un nivel de significación de 0.568, mayor a 0,05; por tanto, el modelo de regresión donde el diagnóstico institucional incide en la dimensión tecnología del comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021, es válido y aceptable.

Hipótesis específica 4

Contraste de Hipótesis Específica 4

H₀ El diagnóstico organizacional no influye en el entorno en una institución educativa, Lima-2021.

H_a El diagnóstico organizacional influye en el entorno en una institución educativa, Lima-2021.

Nivel de significancia = 0.05.

Tabla 19

El ajuste del modelo y pseudo R cuadrado del diagnóstico organizacional y la dimensión entorno.

Modelo	logaritmo de la verosimilitud -2	Chi ²	Gr.lib.	signif.	Pseudo R cuadrado
Solamente intercepto	87,736				Cox y Snell ,409
Final	19,471	68,265	2	0,00	Nagelkerke ,578 McFadden ,272

Según la tabla 19, el valor de significancia es 0,00 y es inferior a 0,05 por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; además, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.578 (57.8%) de incidencia. El 42.2% se refirió a otras variables que no fueron materia de la investigación. Se estableció que existe incidencia del diagnóstico institucional en la dimensión entorno del comportamiento organizacional de los colaboradores de una institución educativa.

Tabla 20

Bondad de ajuste del modelo del diagnóstico organizacional en la dimensión entorno del comportamiento institucional.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	5,357	2	,069
Desviación	2,890	2	,236

Función de enlace: Logit.

Se demostró la calidad del ajuste de los valores estimados del modelo en base a los datos recolectados, usando la prueba Chi-cuadrado. En la tabla 20 se observó que la desviación muestra un nivel de significación de 0.236, mayor a 0,05; por tanto, el modelo de regresión donde el diagnóstico institucional incide en la dimensión entorno del comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021, es válido y aceptable.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la exploración fue determinar si el diagnóstico organizacional incide en el comportamiento organizacional del personal docente en una institución educativa de Lima.

En los aspectos metodológicos, la exploración fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un esquema de investigación no experimental, de corte transversal y correlacional; además, se aplicó un diseño descriptivo de tipo simple, porque correspondió a un nivel inicial de investigación, que permitió describir situaciones en relación al aspecto coyuntural del diagnóstico organizacional y se reflejó en el argumento del comportamiento institucional. En la recaudación de la información se manejó como destreza el cuestionario, a una población total de 130 docentes de una institución educativa, se aplicó un cuestionario sobre diagnóstico organizacional con 25 preguntas que obtuvo un coeficiente de 0.952 en el alfa de Cronbach y un cuestionario sobre comportamiento organizacional con 25 preguntas que logró un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.968; además, la prueba de V Aiken a partir de la evaluación de cinco especialistas, considerando los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, resultó el valor de 1 o 100%, lo que indicó que los cuestionarios cumplen con la validez de contenido; por último, para la validez de constructo se empleó el ensayo de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo un valor de 0.882, mayor al mínimo de 0.80; además, en el experimento de Esfericidad de Barlett el nivel de significancia fue 0.0 inferior al máximo de 0.05; por lo tanto, se evidenció significativamente que los cuestionarios cumplen con los requerimientos básicos del análisis factorial para su estandarización y expone el mismo en un 44.21% similar a 14 ítems; sin embargo el 55.789% es declarado por otros elementos que no se consideraron para la tesis.

El resultado general se observó en la tabla 10, donde se contrastó la hipótesis general referente al problema principal sobre la incidencia del diagnóstico institucional en el comportamiento organizacional de los colaboradores en una institución educativa de Lima. Se empleó la regresión logística ordinal para establecer la correlación entre las inconstantes y dimensiones, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.672 de incidencia; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: el diagnóstico organizacional incide en el

comportamiento organizacional del personal docente en una institución educativa de Lima. Este resultado coincide con la investigación de Adebayo et al., (2021) quienes concluyeron que el análisis institucional incide en el desempeño institucional de carácter sostenible, para lo cual evaluaron el aspecto situacional de la organización efectuando el método de encuesta, que se aplicó a una muestra de 361 colaboradores; el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.886, lo que indicó que los elementos del cuestionario poseen alta consistencia interna; la matriz de coeficientes de correlación indicó que existe correlación positiva directa entre las inconstantes con $r = 0,699$ y significancia = 0.0001; de igual modo, la investigación de Bravo, et al. (2019) realizaron el estudio sobre la perspectiva teórica del diagnóstico organizacional, cuyo objetivo fue determinar el análisis organizacional, sus componentes y calidad; aplicó la técnica exploratoria fundamentada descriptiva mediante recolección de datos, a una cantidad determinada de empresas; obteniendo entre sus resultados: la evaluación integral de la posición estratégica de la organización, generando un diagnóstico adecuado y óptimo, que incluya análisis de factores internos y del entorno; la investigación concluyó que las empresas deben anunciar y proyectar en forma a priori ante cualquier riesgo a la cual se verá expuesta, por lo que se requiere de elementos de integración y recursos diversos, para garantizar el éxito institucional.

Los resultados estadísticos de la parte descriptiva indicaron respecto a los 130 participantes evaluados en relación al comportamiento organizacional: 23.8% consideró que es baja, 62.3% percibió que esta variable es media y 13.9% entendió que el comportamiento organizacional es alto; por otra parte, de los 30 docentes que percibió el diagnóstico organizacional deficiente: 80% lo asoció con un bajo comportamiento organizacional y 20% entendió que está asociado con un nivel medio; asimismo, de los 76 colaboradores que consideró el diagnóstico organizacional como regular: 9.2% lo asoció a un bajo comportamiento organizacional; 88.2% lo asoció a un nivel medio y 2.6% lo asoció con un nivel alto; finalmente, de los 24 colaboradores que consideró el diagnóstico organizacional eficiente: 33.3% lo asoció a un comportamiento organizacional medio y 66.7% lo asoció con un nivel alto. Este resultado también coincide con la investigación de Quach et al. (2021) quienes analizaron el diagnóstico organizacional como un punto

de dominio para optimizar el desempeño institucional, habiendo aplicado el método de indagación transversal, con un grupo de 1397 y 1645 empleados de CLC (incluidas enfermeras, asistentes de enfermería y médicos / especialistas), respectivamente; donde los intervalos de confianza al 95% fueron de 0.11-0.97 para médicos, intervalo del 95% de 0.21 a 0.85, en enfermeras; ningún otro dominio del diagnóstico organizacional tuvo asociaciones significativas.

Referente al resultado si el diagnóstico organizacional influye en la dimensión personas del comportamiento institucional en una entidad formativa, se señaló como respuesta relevante, que sobre 130 docentes participantes en relación a la dimensión personas: 20.8% consideró que es baja; 60.8% percibió que es media y 18.4% entendió que es alta; por otra parte, de los 30 docentes que percibió el diagnóstico organizacional deficiente: 66.7% lo asoció con un bajo nivel de personas y 33.3% lo asoció con un nivel medio; asimismo, de los 76 docentes que consideró el diagnóstico organizacional regular: 9.2% lo asoció a un bajo nivel de personas; 80.3% lo asoció a un nivel medio y 10.5% lo asoció con un nivel alto; finalmente, de los 24 docentes que consideró el diagnóstico organizacional eficiente: 33.3% lo asoció a un nivel medio de personas y 66.7% lo asoció con un nivel alto. Estos resultados coinciden con la investigación de Cuya, (2018) quien en el estudio del servicio directivo y su dominio en la conducta organizacional en la UGEL 02, 2018, planteó como objetivo establecer el predominio del servicio directivo en la conducta organizacional, empleó la investigación de enfoque cuantitativo básica, a una muestra de 155 colaboradores; entre sus resultados acerca de la hipótesis general demostró que la gestión directiva tiene incidencia directa en la conducta institucional de los colaboradores de las entidades educadoras de la UGEL 02, 2018, de acuerdo al coeficiente de Nagelkerke influyó en 59%, con un valor estadístico de significancia de 0.0; la evidencia permitió concluir que el servicio directivo tiene influencia positiva en la conducta de la organización debiendo mantenerse en esta línea de gestión a nivel compartido.

En el contraste de hipótesis si el diagnóstico organizacional influye en la dimensión personas de la conducta institucional en una institución entidad educadora se halló un valor de significancia de 0.00 inferior a 0.05; por tanto, se

rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; además, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.533 de incidencia. Chavez (2014) investigó la conducta organizacional en la formación superior tecnológica, para las instituciones tecnológicas dispersadas en Michoacán - México, determinó los principales manuales para optimizar el proceso de la conducta organizacional dentro del centro de estudio, empleando la metodología de investigación sistemática, controlada y empírica, aplicado a una muestra de 225 colaboradores; entre los resultados se tiene: ausencia de compromiso por parte del director de la institución con el elemento humano, cierta preferencia por algunos colaboradores, indiferencia a la problemática de la institución, insuficiente o vacío aproximación con el personal, ineficaz información y transversal, ausencia de reuniones ordinarias, significativas para la generosa marcha de la institucionalidad y un nivel bajo en la motivación de los colaboradores por el trabajo; lo cual concluyó que encontró evidencia de comportamiento en la cultura organizacional con resultado débil y con presencia de baja productividad en el desempeño laboral debido a una carencia de factores motivacionales. Estas consecuencias son equivalentes a los observados en nuestro estudio que encontró sobre 130 docentes participantes respecto a la dimensión personas: 21% consideró que es baja; 61% percibió que es media y 18% percibió que es alta.

Respecto a la dimensión personas, Franco & Alvarado, (2021) investigaron el liderazgo agrupado a la conducta organizacional de los colaboradores en una entidad formativa, planteó el objetivo de organizar un piloto de liderazgo transformacional como habilidad para motivar la conducta organizacional, se efectuó la metodología de investigación descriptiva con un enfoque mixto integrado, sistémico de método inductivo – deductivo a una muestra de docentes. En la investigación se utilizó la correlación de Pearson para valorar la influencia entre las variables que demuestra para la dimensión personas la correlación es directa (0.99), una relación correcta, directa y casi perfecta esto es que las personas tienen buenas estrategias y los resultados obtenidos en la determinación lineal entre las variables es muy fuerte (0.97). Obtuvieron la ejecución de establecer el valor de responsabilidad de los docentes mediante el compromiso con actitud, proactividad, iniciativa, desempeño y compañerismo. El resultado es similar al obtenido en

nuestra investigación que resalta la incidencia del diagnóstico organizacional con la dimensión personas con evidencia estadística muy significativa, tal que según el coeficiente de Wald, representa un factor importante que explica el comportamiento organizacional. En igual sentido, Benitez & Pertile, (2019) estableció cómo impacta las buenas sensibilidades de los recursos humanos en los colaboradores de diversas entidades, aplicó el enfoque cuantitativo de corte cruzado con alcance detallado, tuvo una muestra de 732 colaboradores; entre los resultados destaca las buenas habilidades más apreciadas siendo el trabajo en equipo y el puesto flexible, demostrando una correlación moderadamente positiva entre la formación progreso y la confianza ($r: 0,622$), la evaluación del desempeño y el compromiso institucional ($r: 0,622$). La evidencia permitió la conclusión de establecer el trabajo en equipo con criterio flexible con buena habilidad en el servicio de recursos humanos en diversas organizaciones bancarias, obteniendo mejor rendimiento, habilidades y conocimiento.

Referente al resultado si el diagnóstico organizacional influye en la dimensión estructura del procedimiento institucional en una entidad formativa, se señaló como efecto relevante, que sobre 130 docentes participantes en relación a la dimensión estructura: 20.8% consideró que es baja; 63.8% percibió que es media y 15.4% comprendió que es alta; por otra parte, de los 30 docentes que percibió el diagnóstico organizacional deficiente: 66.7% lo asoció con un bajo nivel de estructura, 30.0% lo asoció con un nivel medio y 3.3% con un nivel alto; asimismo, de los 76 docentes que consideró el diagnóstico organizacional regular: 9.2% lo asoció a un bajo nivel de estructura; 80.3% lo asoció a un nivel medio y 10.5% lo asoció con un nivel alto; finalmente, de los 24 docentes que consideró el diagnóstico organizacional eficiente: 50.2% lo asoció a un nivel medio de estructura y 45.8% lo asoció con un nivel alto. Estas deducciones coinciden con la exploración de Jafari et al. (2021) en donde estudiaron sobre presagiar la actitud institucional basado en el empoderamiento organizado, aportaron el objetivo de predecir el comportamiento organizacional en relación con el procedimiento ordenado, llegando aplicar el método de estudio descriptivo analítico, a una muestra de 152 colaboradores; destaca en los resultados: existe relación significativa y directa entre los elementos de empoderamiento estructural con comportamiento organizacional ($r = 0.496$), y

empoderamiento psicológico con comportamiento organizacional positivo ($r = 0.379$). Los criterios generales de empoderamiento estructural y psicológico predicen el 29% de la variación en el comportamiento organizacional positivo entre las enfermeras; teniendo como conclusión que se destaca la categoría del empoderamiento estructural y psicológico como fuertes dolores de predicciones de las actitudes.

En el contraste de hipótesis si el diagnóstico organizacional influye en la dimensión estructura del comportamiento organizacional en una institución educativa se halló una χ^2 de significancia de 0.00 inferior a 0.05; por tanto, se objetó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; además, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.742 de incidencia. Asencio et al. (2017) sobre el análisis institucional de la situación social en los servicios industriales del ámbito jurisdiccional de Santa Elena - Ecuador 2015 - 2016; efectuando el objetivo de nivelar las primeras acciones inmorales de orden organizacional que tiene los servicios industriales, habiendo empleado la metodología de sustento en técnicas como la entrevista y encuesta a una muestra de 119 pymes. Resultados: presentan las importantes carencias de costo-beneficio, distribución institucional y métodos de mercantilización, que admitirán confeccionar y realizar en expectantes indagaciones, las habilidades corporativas sirven para aportar y obtener un progreso productivo sostenible en las compañías productivas de la provincia de Santa Elena, destacando la insuficiencia del uso crítico y reflexivo de la hipótesis a lo largo del transcurso de la exploración en el espacio de los Saberes Corporativos. Esto accedió a la conclusión de resaltar la carestía del uso de la rutina, de la actitud crítica y del pensamiento a lo largo del transcurso de la investigación de campo a nivel de las culturas industriales. Estos resultados son equivalentes a los observables en nuestro estudio acerca de la importancia de la dimensión personas.

Según Maldonado, (2017) la dimensión Estructura se establece con los siguientes indicadores: Estructura, definida como las relaciones formales en las instituciones, Organización, basada en su estructura y lineamientos internos, Puestos, cargos estipulados según funciones y necesidad institucional. Lo anterior es coincidente con nuestra investigación y también con lo argumentado por Ochoa, et al. (2019) quienes en su análisis de estructura institucional y gestión

administrativa en una cooperativa de ahorro, plantearon como objetivo profundizar las ejercicios gerenciales de funcionarios y su distribución institucional en diversas entidades, habiendo aplicado el método empírico de entrevista y encuesta a una muestra diversa de instituciones de ahorro; los resultados indicaron que la Agencia Puyo recorrió por un gran transcurso de cambios de personal, debido a que en períodos preliminares se exhibieron dificultades trascendentales a nivel local. En relación al interrogado manifiesta que la realidad detallada ha creado una dificultad de imagen organizacional, la cual va a excederse con toda seguridad. Referente a su distribución institucional, asegura su subsistencia; sin embargo, dado las dificultades indicadas, existe la presentación de personal de Ambato y directores de departamento desde lo principal, que obstaculizan el normal transcurso y procedimiento de servicio de la institución. Un nuevo esquema de la distribución institucional, más adecuada a las escaseces y requerimientos de los últimos años ofrecerá un normal cambio interno de la gestión administrativa, mejorando recursos y rindiendo al privilegio de los caracteres de los burócratas. De lo aplicado se obtuvo como conclusión de implementar la transformación de la gestión orientada para el mejor desempeño de orden institucional.

Referente al resultado si el diagnóstico organizacional influye en la dimensión tecnología del procedimiento institucional en una entidad formativa, se señaló como resultado relevante, que sobre 130 docentes participantes en relación a la dimensión tecnología: 20.8% consideró que es baja; 69.2% percibió que es media y 10.0% apreció que es alta; por otra parte, de los 30 docentes que percibió el diagnóstico organizacional deficiente: 63.3% lo asoció con un bajo nivel de tecnología y 36.7% lo asoció con un nivel medio; asimismo, de los 76 docentes que consideró el diagnóstico organizacional regular: 10.5% lo asoció a un bajo nivel de tecnología; 82.9% lo asoció a un nivel medio y 6.6% lo asoció con un nivel alto; finalmente, de los 24 docentes que consideró el diagnóstico organizacional eficiente: 66.7% lo asoció a un nivel medio de tecnología y 33.3% lo asoció con un nivel alto. Estos resultados coinciden el análisis de Alemán et al. (2019) quienes plasmaron la investigación sobre el análisis del transcurso de gestión para las disposiciones a nivel de la organización de tecnología, planteando el objetivo de analizar el movimiento del proceso logístico para motivar la comprensión acreditada

en mejora de las disposiciones, aplicó la investigación mediante el análisis documentario, encuestas y la evaluación de criterios de expertos. Resultados: la etapa del estudio en SERVICIM considera en nivel medio según el nivel de cumplimiento del MRL; y de insuficiente según la evaluación integral de la prueba, para un 59.22%. Los manuales principales del transcurso logístico de acuerdo con MAP son: materias primas, materiales y energía; averiguación y único; la aplicación de los modelos logísticos MRL, MGO y MAP admitió la edificación del régimen de medidas planteadas en función de la integración del proceso logístico de SERVICIM; quedó demostrada la insuficiencia del diseño de un nuevo procedimiento de mandato logístico para las compañías con tecnología que en su distribución dominen mercados o espacios de sustento. Esta investigación accedió a la conclusión y aplicación de modelos que permitió perfeccionar la gestión de los conocimientos logísticos posibilitando la combinación de la organización brindando un mejor servicio al cliente.

En el contraste de hipótesis si el diagnóstico organizacional influye en la dimensión tecnología del procedimiento institucional en una entidad formativa se halló un valor de significancia de 0.00 inferior a 0.05; por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; además, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.691 de incidencia. De acuerdo con Mishra et al. (2021) según la investigación sobre dificultades institucionales al adoptar tecnologías ágiles, aportaron el objetivo de examinar el uso de enfoques ágiles para el progreso de un software, manejó la práctica de la información, a un grupo de 52 sociedades; los resultados expresan que la mayoría de las compañías prefieren adoptar métodos ágiles en combinación con otros métodos, las empresas de desarrollo de software adoptan el enfoque Agile por sus ventajas, principalmente que los resultados presentan un mejor control sobre la responsabilidad. Estos resultados son análogos a los observados en nuestro estudio que considera la tecnología como un factor importante del comportamiento organizacional.

Referente al resultado si el diagnóstico organizacional influye en la dimensión entorno del procedimiento institucional en una entidad formativa, se señaló como resultado relevante, que sobre 130 docentes participantes en relación

a la dimensión entorno: 21.5% consideró que es baja; 64.6% percibió que es media y 13.9% entendió que es alta; por otra parte, de los 30 docentes que percibió el diagnóstico organizacional deficiente: 66.7% lo asoció con un bajo nivel de entorno, 30.0% lo asoció con un nivel medio y 3.3% lo asoció con un nivel alto; asimismo, de los 76 docentes que consideró el diagnóstico organizacional regular: 10.5% lo asoció a un bajo nivel de entorno; 84.2% lo asoció a un nivel medio y 5.3% lo asoció con un nivel alto; finalmente, de los 24 docentes que consideró el diagnóstico organizacional eficiente: 45.8% lo asoció a un nivel medio de entorno y 54.2% lo asoció con un nivel alto. Estos resultados coinciden con la investigación de Taipei (2020) quien estudió el diseño institucional mediante la perspectiva orgánica en una empresa de saneamiento, señaló como objetivo de establecer las implicancias de destrezas mediante una representación orgánica relacionada para la edificación y esquema institucional, aplicando el método de diseño sistémico de gestión en procesos, a una muestra de empresa industrial; en los resultados destaca que los elementos del procedimiento institucional fueron el resultado del Esbozo de Autonomía, Boceto de Comprobación Interno, Esquema del Balance con el Entorno y el Proyecto de elementos de Política. El esquema institucional como una intromisión integral y cibernética planea una forma de manejar a la compañía en su entorno, que le admite conseguir la resistencia para sobrevivir en ecosistemas inconstantes y complicados, además efectuar un régimen organizativo mediante el trabajo en procesos, es decir agrupados en funciones integrales; teniendo como conclusión la implementación de un sistema organizativo mediante el servicio en procesos según funciones integrales.

En el contraste de hipótesis si el diagnóstico organizacional influye en la dimensión entorno del comportamiento organizacional en una institución educativa se halló un valor de significancia de 0.00 inferior a 0.05; por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; además, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.691 de incidencia. Bravo, et al. (2019) realizó una investigación sobre el diagnóstico organizacional, cuyo objetivo fue determinar el análisis organizacional, sus módulos y calidad; aplicando el método de exploración fundamentada descriptiva a través de recaudación de datos, a una cantidad de empresas. Resultados: el análisis integral del ambiente de cualquier compañía,

orientado a crear un análisis veraz y oportuno, abarca un transcurso complejo, constituido por elementos externos e internos que inquieta la toma de disposiciones de dicha institución, se bosqueja la necesidad de una auditoría integral de la organización, para abarcar la valoración del entorno (elementos externos) y la valoración de las fortificaciones y rendimiento de la empresa (elementos internos), esto quiere decir que el problema institucional implica el análisis de los aspectos externos y su influencia en la institución, equiparándolos, a su vez, con aspectos internos, la valoración de estos escenarios permite plantear estrategias de engrandecer las oportunidades y de minimizar las amenazas haciendo uso eficientemente de los recursos institucionales. La indagación permitió obtener la conclusión de que las organizaciones tienen que anunciar y proyectar en forma a priori ante cualquier intimidación de amenaza a la cual se verá subyugada, por lo que se requiere de elementos de integración y recursos diversos, para garantizar el éxito institucional. Estos resultados son equivalentes a los vistos en nuestra exposición. Mientras que Zielińortenska-Tomczak et al. (2021) en su investigación sobre la eficacia de participación a nivel externo motivada por la teoría de actitudes, aportaron el objetivo del control interno mediante el conocimiento de comportamiento, aplicando el método TPB con revistas semiestructuradas, a una muestra diversa de colaboradores; en los resultados el análisis de contenido identificó seis factores principales: la relación entre las experiencias previas y las actitudes hacia la colaboración, el papel del farmacéutico en la colaboración, la renuencia mutua a la colaboración, el papel de los comprometidos en la toma de disposiciones políticas, los olvidos de conocimientos y calificaciones en materia de colaboración, y falta de trayectorias organizativas; llegaron a la conclusión de que los boticarios manifiestan actitudes positivas, fomentando la asociación profesional con control de comportamientos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El diagnóstico institucional incide en el comportamiento organizacional en una institución educativa, porque se demostró la calidad del ajuste de los valores estimados del exploratorio en base a los datos recolectados, usando la prueba Chi-cuadrado donde la desviación muestra un nivel de significación de 0.907 mayor a 0.05; asimismo, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.672 (67.2%) de incidencia, lo que determinó la aceptación de la hipótesis general: existe influencia del diagnóstico institucional en el comportamiento institucional de los colaboradores en una institución educativa.

Segunda: El diagnóstico organizacional influye en la dimensión personas del comportamiento organizacional en una institución educativa, porque se demostró la calidad del ajuste de los valores estimados del exploratorio en base a los datos recolectados, usando la prueba Chi-cuadrado donde la desviación muestra un nivel de significación de 0.713 mayor a 0.05; asimismo, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.533 (53.3%) de incidencia, lo que determinó la aceptación de la hipótesis específica: existe incidencia del diagnóstico institucional en la dimensión personas del comportamiento organizacional de los colaboradores de una institución educativa.

Tercera: El diagnóstico organizacional influye en la dimensión estructura del comportamiento organizacional en una institución educativa, porque se demostró la calidad del ajuste de los valores estimados del exploratorio en base a los datos recolectados, usando la prueba Chi-cuadrado donde la desviación muestra un nivel de significación de 0.553 mayor a 0.05; asimismo, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.742 (74.2%) de incidencia, lo que determinó la aceptación de la hipótesis específica: existe incidencia del diagnóstico institucional en la dimensión estructura del comportamiento organizacional de los colaboradores de una institución educativa.

Cuarta: El diagnóstico organizacional influye en la dimensión tecnología del procedimiento institucional en una entidad formativa, porque se demostró la calidad del ajuste de los valores estimados del exploratorio en base a los

datos recolectados, usando la prueba Chi-cuadrado donde la desviación muestra un nivel de significación de 0.568 mayor a 0.05; asimismo, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.691 (69.1%) de incidencia, lo que determinó la aceptación de la hipótesis específica: existe incidencia del diagnóstico institucional en la dimensión tecnología del comportamiento organizacional de los colaboradores de una institución educativa.

Quinta: El diagnóstico organizacional influye en la dimensión entorno de la conducta institucional en una entidad formativa, porque se demostró la calidad del ajuste de los valores estimados del exploratorio en base a los datos recolectados, usando la prueba Chi-cuadrado donde la desviación muestra un nivel de significación de 0.236 mayor a 0.05; asimismo, el mayor coeficiente de Nagelkerke es 0.578 (57.8%) de incidencia, lo que determinó la aceptación de la hipótesis específica: existe incidencia del diagnóstico institucional en la dimensión entorno del comportamiento organizacional de los colaboradores de una institución educativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al concluir la investigación, según el resultado estadístico, se indicó que el diagnóstico organizacional influye en el comportamiento organizacional en una institución educativa. Para lograr este escenario se recomienda un adecuado acompañamiento al personal docente en la implementación del diagnóstico organizacional; además, se recomienda al responsable de la entidad educativa, la implantación de controles del avance de diligencias según cronograma de supervisión.

Segunda: En vista que se comprobó que el diagnóstico organizacional influye en la dimensión personas del comportamiento institucional en una entidad educativa; sin embargo, se observó que la mayoría de docentes alcanzaron niveles bajos o medios; por tanto, se exhorta al responsable de la entidad educativa el diseño e implantación de controles del avance de actividades de monitoreo de orden de gestión administrativa institucional al personal docente.

Tercera: En vista que se comprobó que el diagnóstico organizacional influye en la dimensión estructura del comportamiento institucional en una entidad educativa; sin embargo, se observó que la mayor parte de los docentes no alcanzaron niveles altos; por tanto, se exhorta al responsable de la entidad educativa diseñar e implantar controles de los avances de las actividades relacionadas a la estructura y mantenimiento de la institución educativa.

Cuarta: En vista que se comprobó que el diagnóstico organizacional influye en la dimensión tecnología del comportamiento institucional en una entidad educativa; sin embargo, se observó que la mayor parte de los docentes no alcanzaron niveles altos; por tanto, se sugiere al responsable de la entidad educativa diseñar e implantar controles de los avances de las actividades relacionadas a la tecnología de la institución educativa.

Quinta: En vista que se comprobó que el diagnóstico organizacional influye en la dimensión entorno del procedimiento institucional en una entidad educativa; sin embargo, se observó que la mayor parte de los docentes no alcanzaron niveles altos; por tanto, se sugiere al responsable de la entidad educativa

diseñar e implantar controles de los avances de las actividades relacionadas al entorno de la institución educativa.

Sexta: Finalmente, se recomienda en forma general a los nuevos investigadores emprender investigaciones en el empleo de instrumentos que permitan recoger respuestas de tipo abierto, con la finalidad de obtener con mayor pertinencia datos cualitativos, a fin de incluir nuevos factores en las variables analizadas.

VIII. PROPUESTA

8.1 Alternativa de solución frente a las dificultades percibidas

8.1.1 Generalidades

Región	:	Lima
Provincia	:	Lima
Distrito	:	Chorrillos
Entidad	:	Institución educativa estatal de Corrillos - Lima.

Título del proyecto: Responsabilidad como valor público institucional.

A. **Ubicación geográfica:** Región Lima (Lima metropolitana).

8.1.2 Beneficiarios

A. Docentes y/o colaboradores de la comunidad educativa.

8.1.3 Justificación

La gestión en una organización institucional, siempre han programado sus actividades mediante procesos y que, durante el tiempo de la historia de la humanidad ha pasado por una trayectoria de cambios que han originado diversas problemáticas institucionales en toda gestión institucional, aun teniendo manifestadas diversas acciones que se presentan en una entidad educativa; aquí que se presenta la labor de los integrantes el cual manifiestan su accionar que en algunos casos no son compatibles con los lineamientos de política interna de la entidad. De las posibles influencias negativas para el desenvolvimiento de la persona en su rol social es la situación económica, las influencias negativas, las restricciones de oportunidades, el conformismo y el de realizar labores inherentes solo por cumplir y no brindar sugerencias o alcances para el mejoramiento y desarrollo de toda gestión institucional educativa. Siendo así que los referidos actos esta relación con lo manifestado por Cantos (2017) quién declaró que día a día las instituciones atraviesa por ciertas inseguridades, que resulta de las diversas actitudes humanas manifestadas en el procedimiento organizacional, suceso que se relaciona con las cualidades de las personas que laboran; cada persona realiza diversas actividades, asumiendo un rol importante entre los responsables y los colaboradores. Todos ellos determinaran actitudes con razones justificables o no; y en analogía con Madero-Gómez & Olivas-Luján (2016), que cuando una persona

realiza una labor en una organización ya sea formal o informal, se encuentra en acciones comparativas, ahora deberán realizar sus labores como parte de su experiencia o el de entender que día a día, manifiesta algún cambio a nivel de orden laboral.

Ahora, el sector educación a través de su órgano rector que es el MINEDU se encuentra permanentemente difundiendo, aplicando capacitaciones diversas sobre gestión institucional y pedagógica, pero la falta de participación permanente de colaboradores con la exposición de posibles alternativas en la solución de la problemática interna; debido a la inacción de parte de los colaboradores ya que siempre se predispone el conformismo socio laboral. Por lo tanto, es oportuno y propicio continuar con perseverancia con la formación y aportes que motive cambios de desarrollo personal y colaborativo por parte de sus integrantes, a fin de asumir y/o continuar con el rol profesional mediante la aplicación de una guía de habilidades interpersonales plasmados en la estrategia de trabajo colaborativo según fases metodológicas que se inicia con la presentación, conceptos claves e indicadores mediante la: Sensibilización, motivación, reflexión, construcción, vinculación y cierre. De la realización de estas fases es viable ya que para su aplicación de las experiencias se encuentra en el contenido transversal de las habilidades interpersonales – guía para el participante (MINEDU, 2016).

8.1.4 Descripción

El proyecto denominado: Responsabilidad como valor público institucional, tiene como propósito desarrollar en la persona la conciencia de asumir la debida responsabilidad socio laboral en la comunidad educativa, en donde se ejerza la interacción de la construcción de consensos, compartir autoridad y funciones y la aceptabilidad del compromiso de acciones a nivel grupal. Asimismo, esa interacción tiene que estar mediante el proceso de un trabajo colaborativo con reciprocidad entre el grupo o equipos de trabajo a fin de que sepan diferenciar o contrastar sus puntos de vista y de esta manera llegar a generar un proceso de construcción de conocimientos relacionados que persiguen un solo objetivo que es el bien común de valor público institucional. Ahora, de acuerdo al contexto socio laboral educativo, el personal de la institución educativa que es un escenario divergente, se puede extraer y plantear aportes a fin de desarrollar competencias y capacidades que

involucren al compromiso personal e institucional de autoridades, docentes y el personal en general, mediante actividades de sensibilización y motivación sobre situaciones cotidianas desde su propia experiencia apoyado con interrogantes que invitan a pensar y analizar situaciones o experiencias propias para profundizar cada punto o tema a tratar. Asimismo, continuar con la reflexión y construcción de ideas centrales en base a los hábitos manifestados mediante la autorreflexión y construcción de nuevas experiencias y finalmente la aplicación de la vinculación y cierre en donde se indica diversos ejemplos de estrategias que abordarían temas desarrollados, con la finalidad de adaptarlos al contexto real de responsabilidad a nivel de carácter personal y de orden institucional.

8.1.5 Propuestas y sus beneficios

El proyecto explora, de una manera diferente de cómo sensibilizar a los colaboradores mediante una motivación responsable que permita su apertura al escuchar, entender, analizar, compartir, discutir y plantear soluciones en el bienestar común institucional; y de esta manera viabilizar dichas prácticas positivas también en el bienestar de los estudiantes como parte de su desarrollo personal. La actividad, se realizará mediante las fases metodológicas ya expuestas que es la sensibilización, motivación, reflexión, construcción, vinculación y cierre, a través de la aplicación de la guía metodológica para el participante de habilidades interpersonales mediante el trabajo colaborativo; esto significa que la acción a realizarse tiene que ser análoga con las demás actividades efectuadas en la entidad educativa, siendo consideradas como competencias y capacidades a desarrollarse e integradas en los documentos de gestión institucional.

8.1.6 Objetivos

A. Objetivo general

Asumir compromisos de modelos de reflexión y manejo de estrategias que contribuyan al desarrollo interpersonal y el de la comunidad educativa a nivel de práctica constante reafirmando su vocación, identidad y responsabilidad profesional para fortalecer su liderazgo de gestor público.

B. Objetivos específicos

- Fomentar espacios en ambientes laborales, familiares y sociales para la aplicación del proyecto “Responsabilidad como valor público institucional”, en atención a obligaciones y facultades que asume cada individuo en sociedad.
- Difusión de los aspectos importantes del programa y su viabilidad en el entorno socio educativo, familiar y laboral.
- Analiza, reflexiona y maneja estrategias que contribuya a su desarrollo interpersonal y el de su comunidad educativa.
- Reflexiona y reafirma su vocación, identidad y responsabilidad profesional para fortalecer su liderazgo pedagógico y de gestor público.

8.1.7 Planteamiento del programa y recursos necesarios

- Organización del equipo de trabajo integrado por profesionales (especialistas de bienestar laboral, coach profesional, psicólogos laborales, profesional en neurolingüística y gestores públicos).
- Identificación de las familias laborales según áreas comunes o afines para poner en práctica el proyecto según actividades.
- Exposición y sustento del proyecto ante los responsables a nivel institucional, local y de órgano intermedio.
- Sensibilización a la comunidad educativa a nivel socio laboral, liderazgo y de gestión pública a cargo de autoridades y especialistas responsables.
- Explicación detallada por parte de los profesionales involucrados sobre el programa ante la comunidad educativa sobre su participación.
- Orientar a los colaboradores en el desarrollo del programa “Responsabilidad como valor público institucional”.
- Monitoreo, a la institución educativa en relación al desenvolvimiento de los colaboradores en dicha entidad.
- Presentación de logros a nivel trimestral o semestral a nivel público de acuerdo a la realidad institucional.
- Evaluación y reajuste del programa acorde al contexto socio laboral.

Tabla 21

Cronograma de actividades del programa: responsabilidad como valor público institucional.

Actividades	Recursos	Responsables	Cronograma						
			E	F	M	A	M	J	
-Organización del equipo de trabajo integrado por profesionales (especialistas de bienestar laboral, coach profesional, psicólogos laborales, profesional en neurolingüística y gestores públicos).	-Infraestructura -Servicio de internet -Útiles y materiales de escritorio	Gestor del programa	X						
-Identificación de las familias laborales según áreas comunes o afines para poner en práctica el proyecto.	-Publicidad -Gigantografías	Gestor y equipo profesional		X					
-Exposición y sustento del proyecto ante los responsables a nivel institucional, local y de órgano intermedio.		Gestor del programa				X			
-Sensibilización a la comunidad educativa a nivel socio laboral, liderazgo y de gestión pública a cargo de autoridades y especialistas responsables.	-Equipos de cómputo -Equipo de audio -Impresoras -Fotocopiadoras -Proyector -Filmadoras	Gestor y equipo profesional				X	X		
-Explicación detallada por parte de los profesionales involucrados sobre el programa ante la comunidad educativa sobre su participación.	-Laptop -Tablet -Scanner -Micrófonos				X	X			
-Orientar a los colaboradores en el desarrollo del programa "Responsabilidad como valor público institucional".									
-Monitoreo, a la institución educativa en relación al desenvolvimiento de los colaboradores en dicha entidad.								X	
-Presentación de productos a nivel trimestral o semestral a nivel público de acuerdo a la realidad institucional.									X
-Evaluación y reajuste del programa acorde al contexto socio laboral.									X

REFERENCIAS

- Adebayo, O. P., Worlu, R. E., Moses, C. L., Ogunnaike, O. O., & Salau, O. P. (2021). An Organisational Diagnostic model for a Sustainable Organizational Performance. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 655(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/655/1/012026>
- Alamo, J. V. (2021). *Liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento organizacional en docentes de la facultad ciencias económicas en universidad nacional Tumbes, 2020* [Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Alemán, L., Padilla, D., & Cuevas, C. M. (2019). Diagnostics of Logistics Processes for Decision-Making in Biotech Companies. *Retos de La Dirección*, 13(2), 182–202. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552019000200182
- Alvarez, J., Torres, A., Chaparro, E. (2016). Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *Revista de Investigacion Educativa*, 34(1), 51–68. <https://doi.org/10.6018/rie.34.1.206881>
- Angulo-Cázares, R. (2018). Problemas de agencia en la educación básica en México: un diagnóstico institucional. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 77, 149–173. <https://doi.org/10.29101/crcs.v25i77.9224>
- Ascencio, R. (2011). *Superior Tecnológica “ Comportamiento Organizacional .”* 294. <https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf>
- Asencio, L. C., Guarnizo Crespo, S. F., Caiche Rosales, W., & Medina Vergara, V. V. (2017). El diagnóstico organizacional, contextualizado en los negocios fabriles de la provincia de Santa Elena-Ecuador 2015-2016. *INNOVA Research Journal*, 2(5), 137–147. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n5.2017.237>
- Bahrami, L., Safaie, N., & Hamidi, H. (2021). Effect of motivation, opportunity and ability on human resources information security management considering the roles of Attitudinal, behavioral and organizational factors. *International Journal of Engineering, Transactions B: Applications*, 34(12), 2624–2635. <https://doi.org/10.5829/IJE.2021.34.12C.07>
- Benitez, S. Pertile, S. (2019). El impacto de las buenas practicas de recursos

- humanos en el comportamiento de los colaboradores de dos entidades financieras en Paraguay. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1(1), 31–43.
- Bernal, C. (2010). Ruta para la elaboración de la propuesta o anteproyecto de investigación científica. *Libro*, 3, 20.
https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi_v_bernal_ruta.pdf
- Bravo-Díaz, Á. M., González-Murillo, G. A., & Duque-Ceballos, J. L. (2018). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos TT - Design of improvement strategies based on the diagnosis of organizational climate in a fuel and food dist. *Entramado*, 14(1), 12–31.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032018000100012&lang=en%0Ahttp://www.scielo.org.co/pdf/entra/v14n1/1900-3803-entra-14-01-12.pdf
- Bravo, L., Valenzuela, A., Ramos, P., Tejada, A. (2019). *Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional*. 24. file:///C:/Users/Miguel/Desktop/Perdpectiva teórica del diagnóstico organizacional - 2019.pdf
- Bravo, C., Sarmentero, I., Gómez, O., & Falcon, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional Procedure for the study of Organizational Behavior. *Ingenieria Industrial*, XXXIV(1), 92–100.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010
- Bright, L. (2021). Military Experience in Civilian Government Organizations: An Exploratory Study of Its Effects on a Range of Work Attitudes and Behaviors. *Administrative Sciences*, 11(4), 1–14.
<https://doi.org/10.3390/admsci11040116>
- Camargo, R. (2020). *Tecnologías de la información y comunicación en la gestión de educación rural en instituciones educativas Municipio de los Santos - 2019*. 200. file:///C:/Users/Miguel/Desktop/Tesis Doctoral Tecnologías de la Información y comunicación en la gestión
- Canteño, Gavino, R. C. (2019). *Programa Comportamiento Organizacional en la satisfacción laboral en docentes de carrera de contabilidad de Facultad de*

- CC.ADM. y contables de Universidad Nacional Ucayali, Pucallpa 2019.
- Cantos, M. (2017). Organizational diagnosis in public schools of basic education of Canton Cañar-Ecuador, to promote its effectiveness. *Población y Desarrollo*, 23(44), 86–92. [https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2017.023\(44\)086-092](https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2017.023(44)086-092)
- Chavez, L. (2014). *Modelo de Comportamiento Organizacional en la Educación Superior Tecnológica, para los Institutos Tecnológicos Descentralizados del Estado de Michoacán*. 1–249.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones - Segunda Edición* (Vol. 148).
- Cuya, P. (2020). Gestión directiva y su influencia en el comportamiento organizacional UGEL 02, 2018. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44209>
- Doğruöz, E., & Özdemir, M. (2018). Counterproductive work behaviour and organizational commitment at educational organizations. *Elementary Education Online*, 17(1), 396–413. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2018.413790>
- Eriksen, A. (2021). Accountability and the Multidimensional Mandate. *Political Research Quarterly*, 74(2), 364–376. <https://doi.org/10.1177/1065912920906880>
- Ertürk, R. (2022). Conflict in schools: A qualitative study. *Participatory Educational Research*, 9(1), 251–270. <https://doi.org/10.17275/per.22.14.9.1>
- Ferreira, R. (2021). *El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos*. 5, 1–20. <http://basica.sep.gob.mx/escuelasegura/start.php?act=guiaforta>
- Ferrer Dávalos, 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>
- Franco, I.; Alvarado, J. (2021). El liderazgo asociado al comportamiento organizacional de los docentes en un centro educativo. *Digital Publisher*, 6(1), 74–84. <file:///C:/Users/Miguel/Downloads/Dialnet->

- EILiderazgoAsociadoAlComportamientoOrganizacionalID-7897549.pdf
- Frisch Aviram, N., Beerli, I., & Cohen, N. (2021). From the Bottom-Up: Probing the Gap Between Street-Level Bureaucrats' Intentions of Engaging in Policy Entrepreneurship and Their Behavior. *American Review of Public Administration*, 51(8), 636–649. <https://doi.org/10.1177/02750740211023597>
- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67-87 (22 páginas).
<https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- García, O., López, E., Viguera, N., & Martín, M. (2017). Análisis de la Competitividad de las PYMES mediante un Diagnóstico Organizacional : Estudio de casos en Hidalgo y Tamaulipas , México. *Ecorfan*, 54–69.
https://www.ecorfan.org/actas/A T III/A TIII_5.pdf
- García, V. (2017). Desarrollo de un modelo de diagnóstico de cultura organizacional. *Perspectivas*, 39, 75–102.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332017000100004&script=sci_arttext
- Gholami, A., Jazani, N., & Kazemi, A. (2021). Competency model for human resource managers in crises. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 12(Special Issue), 399–414.
<https://doi.org/10.22075/IJNAA.2021.5227>
- Giancaspro, M., Manuti, A., Lo presti, A., & De Rosa, A. (2021). Human Resource Management Practices Perception and Career Success : The Mediating Roles of Employability and Extra-Role Behaviors. *Sustainability*, 1–16.
<file:///C:/Users/Miguel/Downloads/sustainability-13-11834-v2.pdf>
- González, O., Gonzáles, Jo., Rodriguez, M. (2020). Diagnóstico organizacional en la minería del Valle de Sugamuxi en Boyacá, Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 3. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i3.33366>
- Gupta, K. (2021). Impact of Knowledge-Based HRM Practices on Organizational Performance. *International Journal of Knowledge Management*, 18(1), 1–22.
<https://doi.org/10.4018/ijkm.290026>
- Håkansson, C., Leo, U., Oudin, A., Arvidsson, I., Nilsson, K., Österberg, K., &

- Persson, R. (2021). Organizational and social work environment factors, occupational balance and no or negligible stress symptoms among Swedish principals – a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 21(1), 1–9.
<https://doi.org/10.1186/s12889-021-10809-6>
- Hernandez-Sánchez, I., Parra, M. A., García-Padilla, J. L., De Castro-Beleño, N., Romero Díaz, C. H., & Duran, S. E. (2018). Comportamiento Organizacional Ciudadano (COC) como ejemplo de participación generador de un diálogo de saberes. *Espacios*, 39(7).
- Hernández, E., Claro, R. (2018). Contribución del diagnóstico de la proyección estratégica al fortalecimiento del sistema de dirección empresarial. *Folleto Gerenciales*, 22(3), 149–160. file:///C:/Users/Miguel/Downloads/96-215-1-SM.pdf
- Hernández, W., Hinojos, E. (2019). Relaciones Interpersonales Entre Enfermeros Para Su Bienestar. *Rev. Iberoam. Educ. Investi. Enferm*, 9(4), 1–12.
<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>
- Hernández, F. y B. (2006). Metodología de la investigación. In *Metodología de la investigación*.
- Hernández, R. (2018). *Metodología De La Investigación : Las Rutas Cuantitativa ,.*
file:///C:/Users/Miguel/Downloads/Hernández- Metodología de la investigación.pdf
- Jafari, F., Salari, N., Hosseinian-Far, A., Abdi, A., & Ezatizadeh, N. (2021). Predicting positive organizational behavior based on structural and psychological empowerment among nurses. *Cost Effectiveness and Resource Allocation*, 19(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12962-021-00289-1>
- Ji, Y., & Yoon, H. J. (2021). The effect of servant leadership on self-efficacy and innovative behaviour: Verification of the moderated mediating effect of vocational calling. *Administrative Sciences*, 11(2).
<https://doi.org/10.3390/admsci11020039>
- Jordão, A. R., Costa, R., Dias, Á. L., Pereira, L., & Santos, J. P. (2020). Bounded rationality in decision making: An analysis of the decision-making biases. *Business: Theory and Practice*, 21(2), 654–665.

- <https://doi.org/10.3846/btp.2020.11154>
- Krén, H., & Séllei, B. (2021). The role of emotional intelligence in organizational performance. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 29(1), 1–9. <https://doi.org/10.3311/PPSO.15879>
- Leering, A., van de Wijngaert, L., & Nikou, S. (2020). More honour'd in the breach: predicting non-compliant behaviour through individual, situational and habitual factors. *Behaviour and Information Technology*, 0(0), 1–16. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2020.1822444>
- Macedo, G., Delgado, J. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1256–1276. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.147
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548–567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Madero-Gómez, S. M., & Olivás-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51–59. <file:///C:/Users/Miguel/Downloads/an-lisis-de-los-factores-del-comportamiento-organizacional-en-j-venes-que-est-n-iniciando-su-carrera-laboral.pdf>
- Maguiña, O. F. (2020). *Diagnósticos organizacionales en empresas privadas de la ciudad de Trujillo, 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. [file:///C:/Users/Miguel/Desktop/Diagnósticos organizacionales en empresas privadas de la ciudad de Trujillo, 2019 Maguiña_ROF-SD.pdf](file:///C:/Users/Miguel/Desktop/Diagnósticos%20organizacionales%20en%20empresas%20privadas%20de%20la%20ciudad%20de%20Trujillo,%202019%20Maguiña_ROF-SD.pdf)
- Malakoutikhah, M., Jahangiri, M., Alimohammadlou, M., Faghihi, S. A., & Kamalinia, M. (2021). The Factors Affecting Unsafe Behaviors of Iranian Workers: A Qualitative Study Based on Grounded Theory. *Safety and Health at Work*, 12(3), 339–345. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.04.005>
- Maldonado, J. (2017). *Comportamiento, Desarrollo y Cambio Organizacional*.
- Martínez-Oropesa, C. (2015). La Gestión de la Seguridad Basada en los Comportamientos. ¿Un proceso que funciona? *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 5(1), 5–12. <https://doi.org/10.18041/2322->

634x/rcso.1.2015.4965

- Masaki, T., & Parks, B. C. (2020). When do performance assessments influence policy behavior? Micro-evidence from the 2014 Reform Efforts Survey. *Review of International Organizations*, 15(2), 371–408.
<https://doi.org/10.1007/s11558-018-9342-3>
- MINEDU. (2016). Guía Metodológica Para El Participante Del Módulo: Habilidades Interpersonales. *Repositorio Minedu*, 1–36.
[https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5925/Habilidades interpersonales contenido transversal. Guía para el participante%2C segundo fascículo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5925/Habilidades%20interpersonales%20contenido%20transversal.%20Gu%C3%ADa%20para%20el%20participante%20segundo%20fasc%C3%ADculo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Miranda, J. (2021). Competitive actions and organizational performance in the competitive dynamic perspective Summary : Abstract : Author ' s notes We focus the study on the relationship of the organization with its dynamic environment , in this scenario , organizations and. *Redalyc*, 50(127), 90–106.
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c79ddc7e-b1a6-4dc5-9b24-840985bbe156%40redis>
- Mishra, A., Abdalhamid, S., Mishra, D., & Ostrovska, S. (2021). Organizational issues in embracing Agile methods: an empirical assessment. *International Journal of Systems Assurance Engineering and Management*, 12(6), 1420–1433. <https://doi.org/10.1007/s13198-021-01350-1>
- Molina Sabando, L., Briones Véliz, Í., & Arteaga Coello, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de Las Ciencias*, 2(4), 498–510.
- Morrison, R. (2015). Pragmatismo: Antigua epistemología para el actual paradigma social de la ocupación. *Revistatog*, 12(21), 1–26.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139746/Pragmatismo-y-Terapia-Ocupacional-MorrisonLIBRE.pdf?sequence=1>
- Muños, S., Anchundia, A., Alcivar, N., Cedeño, E. (2020). *Diagnóstico organizacional en unidades de apoyo de instituciones de educación superior . Caso Facultad de Matemáticas de la Universidad Técnica de Manabí*
Organizational diagnosis in support units of higher education institutions . Mathematics Faculty case.

- <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1837/1323>
- Murphy, S. D., & Moosa, S. (2021). The views of public service managers on the implementation of National Health Insurance in primary care: a case of Johannesburg Health District, Gauteng Province, Republic of South Africa. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06990-4>
- Ochoa, E; Pinda, B; León, Mario; M.; Mayorga, J. (2019). Estructura organizacional y gestión administrativa: diagnóstico en la cooperativa de ahorro y crédito “San Francisco Ltda.”, Agencia Puyo. *Dilemas Contemporáneas: Educación, Política y Valores.*, 8(1), 1–20. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=b312ca31-f60e-4199-9479-23ff1fd18ada%40redis>
- Odicio, G., Aguilar, C., Ruíz, S., Olivas, H., Torres, J., Enriquez, R., Rojas, A. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790–6808.
- Padilla, J. G. J. (2020). *Comportamiento de Ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en empleados del sector hoteleros zacatecas - Mexico.*
- Paredes, R. J. (2019). *Estilos de liderazgo y comportamiento organizacional en los directivos de las universidades de Abancay, 2018.* 90. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/39014/paredes_vr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Portugal, V. (2017). Diagnóstico empresarial. In *Diagnóstico empresarial.* <https://doi.org/10.33132/9789585460034>
- Proulx, D., & Proulx, D. (2014). *Diagnóstico y cambio organizacional : Elementos claves.*
- Quach, E. D., Kazis, L. E., Zhao, S., Ni, P., Clark, V. A., McDannold, S. E., & Hartmann, C. W. (2021). Organizational readiness to change as a leverage point for improving safety: a national nursing home survey. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06772-y>
- Ramirez, E., Rivera, P., & Azpeitia E., Amezcua, M., Barajas, J. (2018). *Análisis*

- Del Diagnóstico E Intervención Organizacional En Mipymo`S Del Sur De Jalisco: Una Revisión Desde El Desarrollo Organizacional*. 6(4), 1–19.
- Ramirez et al. (2018). *Análisis Del Diagnóstico E Intervención Organizacional En Mipymo`S Del Sur De Jalisco: Una Revisión Desde El Desarrollo Organizacional*. 6(4), 1–19.
- Red, C. L., & Teng-Calleja, M. (2021). Examining the Relationship between Labor Law Compliance and Employee Perceptions, Attitudes and Behaviors. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 33(4), 337–357. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09369-z>
- República, C. de la. (2003). Ley General de Educación N° 28044. *Educación*, 36. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Romero-Suárez, D., Pertuz, V., & Orozco-Acosta, E. (2020). Determining factors of competitiveness and organizational integration: Scoping review. *Informacion Tecnologica*, 21(5), 21–32. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000500021>
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 9(3), 0–0.
- Sánchez Armas, M., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión Educativa en el Desarrollo del Aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Hacedor - AIAPÆC*, 4(2), 83–96. <https://doi.org/10.26495/rch.v4i2.1492>
- Sarmentero, L., & Rodríguez, yadamy. (2020). *El comportamiento organizacional, sus variables más estudiadas en el sector empresarial*.
- Savarese, C., Huybrechts, B., & Hudon, M. (2021). The Influence of Interorganizational Collaboration on Logic Conciliation and Tensions Within Hybrid Organizations: Insights from Social Enterprise–Corporate Collaborations. *Journal of Business Ethics*, 173(4), 709–721. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04557-7>
- Schouteten, R., van der Heijden, B., Pascale, P., Kraus-hoogeveen, S., & Heres, L. (2021). More Roads Lead to Rome . HR Configurations and Employee Sustainability Outcomes in Public Sector Organizations. *Sustainability*, 1–21. <file:///C:/Users/Miguel/Downloads/sustainability-13-11698-v2.pdf>
- Simon, H. A. (1972). *Teoria Comportamiento Administrativo* (pp. 57–104).

file:///C:/Users/Miguel/Desktop/Libro Teoria Comportamiento Administrativo
1972 Herbert A. Simon.pdf

- Stachowiak, A., & Pawłyszyn, I. (2021). From fragility through agility to resilience: the role of sustainable improvement in increasing organizational maturity. *Sustainability (Switzerland)*, 13(9), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su13094991>
- Steyn, M., Cilliers, F. (2016). The systems psychodynamic experiences of organisational transformation amongst support staff. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1–10.
http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632016000100026
- Taípe Castro, R. M. (2020). Diseño organizacional mediante el enfoque sistémico y cibernético: El caso de una empresa prestadora de saneamiento. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 28(1), 68–82. <https://doi.org/10.4067/s0718-33052020000100068>
- Terán, E. (2017). *Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador* *Diagnosis of the organizational behavior variables in pharmacies from Sangolquí, Ecuador*. 36(1), 1–11.
- Toubes, D., Araujo, N., & Fraiz, J. (2021). Organizational Learning Capacity and Sustainability Challenges in Times of Crisis : A Study on Tourism SMEs in Galicia (Spain). *Sustainability*, 1–17.
file:///C:/Users/Miguel/Downloads/sustainability-13-11764-v2.pdf
- Truslove, J. P., Coulson, A. B., Mbalame, E., & Kalin, R. M. (2021). Behaviors and trends toward routine maintenance and major repairs of afridev handpumps in rural malawi. *Water (Switzerland)*, 13(12), 1–18.
<https://doi.org/10.3390/w13121666>
- Uribetxebarria, U., Garmendia, A., & Elorza, U. (2021). Does employee participation matter? An empirical study on the effects of participation on well-being and organizational performance. *Central European Journal of Operations Research*, 29(4), 1397–1425. <https://doi.org/10.1007/s10100-020-00704-7>
- Van Berkel, R. (2021). Employer Engagement in Promoting the Labour-Market Participation of Jobseekers with Disabilities. An Employer Perspective. *Social*

- Policy and Society*, 20(4), 533–547.
<https://doi.org/10.1017/S147474642000038X>
- Vizcaino Figueroa, J. J. (2016). *Diagnóstico organizacional de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador (Organizational diagnostic of the “Eloy Alfaro” Secular University from Manabí, Ecuador)* Juan José Vizcaíno Figueroa*. 103–108.
- Wiyono, B. B., Burhanuddin, & Maisyaroh. (2020). Comparative effect of the supervision of the principal and quality of organizational management in school education. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(Extra10), 1–13.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4155681>
- Zea-vallejo, D. A. (2020). *Comportamiento organizacional del gerente educativo en la participación comunitaria The educational manager ' s organizational behavior in community participation. 2*, 63–72.
- Zenk, L., Hynek, N., Edelmann, N., Virkar, S., Parycek, P., & Steiner, G. (2021). *Exploring motivation to engage in intraorganizational knowledge sharing : a mixed- methods approach*. 1–15. <https://doi.org/10.1108/K-12-2020-0868>
- Zhang, N., Li, J., Bu, X., & Gong, Z. X. (2021). The relationship between ethical climate and nursing service behavior in public and private hospitals: a cross-sectional study in China. *BMC Nursing*, 20(1), 1–10.
<https://doi.org/10.1186/s12912-021-00655-7>
- Zielińska-Tomczak, Ł., Cerbin-Koczorowska, M., Przymuszała, P., & Marciniak, R. (2021). How to effectively promote interprofessional collaboration? – a qualitative study on physicians' and pharmacists' perspectives driven by the theory of planned behavior. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–13.
<https://doi.org/10.1186/s12913-021-06903-5>

ANEXOS

Anexo A: Matriz de operacionalización de las variables

Variable: Diagnóstico organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Diagnóstico organizacional	El diagnóstico organizacional es entendida como la gestión de ordenamiento que involucra verificar el problema de acuerdo al contexto real de lo sucedido en una empresa, en un tiempo determinado y tratar de averiguar las causales y espacios de posibilidades, para luego pronunciarse corrigiendo las causales y generar posibilidades en el ambiente proporcionado (Maldonado, 2017).	El diagnóstico organizacional permitirá plantearse como un proceso de diagnóstico funcional y diagnóstico cultural; aplicar un instrumento de cuestionario tipo escala Likert con 25 ítems, siendo un segmento de una indagación para acopiar información y sugerencias seleccionando una de las respuestas según su convicción y decisión, en relación sobre el nivel de gestión del diagnóstico organizacional.	Diagnóstico funcional	Estructura Comunicación Organización	01 - 11	Ordinal Nunca = 0 Casi nunca = 1 A veces = 2	Deficiente [18 - 33] Regular [34 - 67]
			Diagnóstico cultural	Acciones Valores Miembros	12 - 25	Casi siempre = 3 Siempre = 4	Eficiente [68 - 84]

Nota: Elaboración propia (2021)

Variable: Comportamiento organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Comportamiento organizacional	El comportamiento organizacional se refiere a la disertación y diligencia de las instrucciones sobre la representación en donde los individuos actúan a nivel personal o grupal en los espacios laborales o institucionales; quiere decir que efectúa cada persona en realizar actitudes o conductas similares que puedan asumir con mayor confianza y firmeza su desenvolvimiento socio laboral (Maldonado, 2017).	El comportamiento organizacional permitirá plantearse como un proceso de personas, estructura, tecnología y entorno; para aplicar un instrumento de cuestionario tipo escala Likert con 25 ítems, siendo un segmento de una indagación para acopiar encuesta y sugerencias seleccionando una de las respuestas según su convicción y decisión, en relación sobre el nivel de gestión del comportamiento organizacional.	Personas	Personas Grupos Trabajo	01 - 07	Ordinal Nunca = 0 Casi nunca = 1 A veces = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4	Bajo [17 - 33]
			Estructura	Estructura Organización Puestos	08 - 13		
			Tecnología	Recursos Tecnología Demanda	14 - 19		Alto [68 - 81]
			Entorno	Sistema Elementos Cambios	20 - 25		

Nota: Elaboración propia (2021)

Anexo B: Matriz de consistencia

Título: El diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021”.

Autor: Jesús Alberto Miguel Flores

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables			
Problema general ¿Cuál es la influencia del diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021?	Objetivo general: Determinar la influencia del diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021.	Hipótesis general: El diagnóstico organizacional influye en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021.	Variable X: Diagnóstico organizacional			
			Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Diagnóstico funcional	1-11	Ordinal Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Deficiente [18-33] Regular [34-67] Eficiente [68-84]
Problemas específicos 1. ¿Cuál es la influencia del diagnóstico organizacional en las personas en una institución educativa, Lima-2021? 2. ¿Cuál es la influencia del diagnóstico organizacional en la estructura en una institución educativa, Lima-2021? 3. ¿Cuál es la influencia del diagnóstico organizacional en la tecnología en una institución educativa, Lima-2021? 4. ¿Cuál es la influencia del diagnóstico organizacional en el entorno en una institución educativa, Lima-2021?	Objetivos específicos 1. Determinar de qué manera el diagnóstico organizacional influye en las personas en una institución educativa, Lima-2021. 2. Determinar de qué manera el diagnóstico organizacional influye en la estructura en una institución educativa, Lima-2021. 3. Determinar de qué manera el diagnóstico organizacional influye en la tecnología en una institución educativa, Lima-2021. 4. Determinar de qué manera el diagnóstico organizacional influye en el entorno en una institución educativa, Lima-2021.	Hipótesis específicas: 1. El diagnóstico organizacional influye en las personas en una institución educativa, Lima-2021. 2. El diagnóstico organizacional influye en la estructura en una institución educativa, Lima-2021. 3. El diagnóstico organizacional influye en la tecnología en una institución educativa, Lima-2021. 4. El diagnóstico organizacional influye en el entorno en una institución educativa, Lima-2021.	Variable Y: Comportamiento organizacional			
			Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Personas	1-7	Ordinal Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Bajo [17-33] Medio [34-67] Alto [68-81]
			Estructura	8-13		
			Tecnología	14-19		
			Entorno	20-25		

Nivel - diseño de investigación	Población	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo. Básica Diseño: No experimental, transversal, correlacional-causal. Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 130 docentes de la institución educativa, que representa la muestra poblacional.</p>	<p>Variable X: Diagnóstico organizacional Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario. Autor: Jesus Alberto Miguel Flores</p> <hr/> <p>Variable Y: Comportamiento organizacional Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario. Autor: Jesus Alberto Miguel Flores</p>	<p>Análisis Descriptivo: Porcentajes y presentación en tablas de frecuencias (cruzadas).</p> <p>Análisis Inferencial: Teniendo en consideración que los datos son cuantitativos y existen una variable independiente y otra dependiente. Se utilizó la técnica estadística: Regresión logística.</p>

ANEXO C: Instrumentos de evaluación.

Cuestionario de Diagnóstico organizacional

Finalidad: El cuestionario tiene el objetivo de determinar la percepción del diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021.

Instrucción:

1.El presente cuestionario se le presenta cinco alternativas de donde deberá elegir y marcar con una cruz una de las cinco respuestas por cada interrogante.

La alternativa de cada pregunta del cuestionario es:

Nunca 0	Casi nunca 1	A veces 2	Casi siempre 3	Siempre 4
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

Variable X: Diagnóstico organizacional		0	1	2	3	4
Diagnóstico funcional						
01	Su organización responde a los objetivos institucionales.					
02	Tiene en cuenta la Jerarquía organizacional de su centro de trabajo.					
03	La distribución del trabajo en esta organización es flexible.					
04	Le informan sobre nuevos alcances normativos con relación a sus labores.					
05	Ante un problema laboral se comunica con su superior jerárquico.					
06	Coordina con sus pares sobre actividades inherentes a la función laboral.					
07	Participa en actividades programadas en su institución.					
08	Se le informa sobre la organización institucional de su centro de trabajo					
09	Su organización protege a sus empleados en casos de abuso de autoridad					
10	Su organización incentiva sus logros laborales.					
11	Practica las normas de reglamento interno institucional.					
Diagnóstico cultural						
12	La toma de decisiones responde a los objetivos institucionales					
13	Participa en la elaboración de los documentos de gestión institucional					
14	Le informan sobre la misión y visión de su organización institucional.					
15	Las acciones de monitoreo sirven para tomar mejores decisiones.					
16	La distribución del trabajo corresponde con lo indicado en las funciones					
17	Práctica sus habilidades y fortalezas para el desempeño laboral.					
18	El compromiso de dar tiempo extra mejora su labor.					
19	El responsable de la entidad u oficina valora la iniciativa y aporte laboral.					
20	Ejecutan acciones de solidaridad laboral en situaciones de urgencia.					
21	Realizan canales de coordinación laboral con otras oficinas o áreas.					
22	Sus compañeros de labor están disponibles y aptos para trabajar en grupo					
23	Ejecutan las tareas o acciones laborales con carácter permanente.					
24	La rendición de cuentas y resultados, es de práctica cultural en la entidad					
25	El trato es cordial y profesional con los demás integrantes.					

Cuestionario de Comportamiento organizacional

Finalidad: El cuestionario tiene el objetivo de determinar la percepción del diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021.

Instrucción: El presente cuestionario se le presenta cinco alternativas de donde deberá elegir y marcar con una cruz una de las cinco respuestas por cada interrogante.

La alternativa de cada pregunta del cuestionario es:

		Nunca 0	Casi nunca 1	A veces 2	Casi siempre 3	Siempre 4
Variable Y: Comportamiento organizacional		0	1	2	3	4
Personas						
01	El personal esta proactivo para atender casos y brindar un buen servicio.					
02	El personal cumple con responsabilidad la función encomendada.					
03	Existe cooperación entre los miembros de la institución.					
04	Me proporcionan información periódicamente sobre el desempeño de mi trabajo.					
05	En su I.E. se puede hablar de nuevas ideas y formas de hacer cosas.					
06	El sistema de trabajo nos permite brindar buen servicio.					
07	El intercambio de ideas y de información en la institución es adecuada.					
Estructura						
08	Los superiores escuchan las opiniones y sugerencias del personal.					
09	Toda estructura organizacional establece la gestión por procesos.					
10	Existe igualdad de oportunidades a nivel de la gestión institucional.					
11	Participa con sus ideas en el desarrollo del trabajo organizacional.					
12	Le brindan oportunidad de crecimiento y desarrollo socio laboral.					
13	El personal se encuentra ubicado según su experiencia y especialidad.					
Tecnología						
14	Los canales de información son adecuados a nivel organizacional.					
15	Los recursos tecnológicos son adecuados para realizar tu labor.					
16	Brindan la oportunidad de innovar para hacer una labor buena o eficiente.					
17	Utilizas la red de internet, equipo de sistema en forma permanente.					
18	Adecuada implementación en los sistemas informáticos.					
19	Se realiza capacitaciones sobre uso o manejo de las TIC.					
Entorno						
20	Considera que los procesos de trabajo de la entidad son viables o ágiles.					
21	Los aportes de ideas sustentan la construcción del desarrollo laboral.					
22	Recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo.					
23	Comparte información de su experiencia laboral.					
24	Brindan información en los procesos de cambios de gestión.					
25	Todo cambio crees que es importante y satisfactorio para la institución.					

Anexo D: Validez y confiabilidad de los instrumentos

A. Factorial diagnóstico organizacional

1. Validez de constructo del instrumento diagnóstico organizacional

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,910
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1182,267
	gl	300
	Sig.	,000

En cuanto a la variable diagnóstico organizacional, se validó en su constructo empleando el análisis factorial exploratorio. De acuerdo con la tabla, el estadístico KMO permitió la comparación de los coeficientes observados. La prueba de esfericidad de Bartlett obtuvo como valores para el Chi cuadrado de 1182.267, con 300 grados de libertad y un valor de significación de 0.000 que permitió concluir que existió correlación de los ítems entre sí, por tanto, el modelo factorial es pertinente. El análisis factorial para analizar la variable diagnóstico organizacional a través de sus 25 ítems distribuidos en tres dimensiones, presentó una varianza de 58.88%, es decir, la prueba es moderadamente buena, porque explica la variabilidad del diagnóstico organizacional en 58.88% y el complemento 41.12% es explicado por otras dimensiones no consideradas en la investigación. Respecto al componente rotado, se obtuvo por cada ítem valores superiores a 0.500; por tanto, el instrumento de diagnóstico organizacional no es ambiguo en su constructo.

Comunalidades de la variable diagnóstico organizacional

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
DF1	1,000	,525
DF2	1,000	,534
DF3	1,000	,610
DF4	1,000	,717
DF5	1,000	,605
DF6	1,000	,598
DF7	1,000	,540
DF8	1,000	,538
DF9	1,000	,646
DF10	1,000	,638
DF11	1,000	,454

DC12	1,000	,585
DC13	1,000	,692
DC14	1,000	,588
DC15	1,000	,576
DC16	1,000	,628
DC17	1,000	,610
DC18	1,000	,534
DC19	1,000	,562
DC20	1,000	,587
DC21	1,000	,555
DC22	1,000	,628
DC23	1,000	,620
DC24	1,000	,598
DC25	1,000	,551

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El estadístico KMO reproduce el modelo factorial de una variable, con la finalidad de explicar la variación de los ítems; se tiene, que el ítem 11 explicó la menor variabilidad con 45.4%; mientras, que la mayor variabilidad correspondió al ítem 4 que explicó el 71.7% de la variabilidad de la variable diagnóstico organizacional.

Varianza total explicada de la variable diagnóstico organizacional

Varianza total explicada									
Compo- nente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,730	34,919	34,919	8,730	34,919	34,919	2,675	10,700	10,700
2	1,361	5,445	40,365	1,361	5,445	40,365	2,673	10,692	21,392
3	1,264	5,056	45,421	1,264	5,056	45,421	2,503	10,010	31,402
4	1,198	4,791	50,212	1,198	4,791	50,212	2,453	9,810	41,212
5	1,118	4,472	54,684	1,118	4,472	54,684	2,361	9,445	50,657
6	1,049	4,198	58,881	1,049	4,198	58,881	2,056	8,224	58,881
7	,862	3,447	62,328						
8	,857	3,427	65,755						
9	,810	3,238	68,993						
10	,745	2,979	71,972						
11	,685	2,741	74,713						
12	,670	2,680	77,393						
13	,633	2,532	79,925						
14	,580	2,322	82,247						
15	,560	2,242	84,489						

16	,533	2,133	86,621
17	,487	1,949	88,570
18	,460	1,838	90,408
19	,432	1,727	92,135
20	,419	1,676	93,811
21	,385	1,538	95,349
22	,321	1,285	96,634
23	,302	1,209	97,843
24	,284	1,135	98,978
25	,256	1,022	100,000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Los factores explicaron el 58.88% de la variabilidad del constructo diagnóstico organizacional, demuestra que es un porcentaje moderado.

Matriz de componente rotado

Item	Componente					
	1	2	3	4	5	6
DC16	,718	,157	,079	,259	,117	-,008
DC17	,587	,055	-,037	,093	,464	,195
DF1	,584	,142	,243	-,070	,022	,315
DC19	,548	,279	,325	,198	,205	,312
DC12	,542	,382	-,241	,218	,350	,126
DC14	,526	,263	,363	,220	-,112	,223
DF10	,158	,735	,243	,009	-,027	,116
DC24	,224	,587	,268	,189	,263	,161
DF2	,103	,554	,051	,367	,268	,088
DC15	,362	,553	,267	,018	,400	,092
DC21	,062	,540	,031	,227	,244	,383
DF9	,169	,099	,709	,072	,209	,238
DF7	,145	,299	,596	,264	-,055	,047
DC18	,049	,376	,586	,070	,302	,243
DF8	,430	,123	,576	,240	,232	-,023
DF3	,409	-,060	,528	,216	,254	,381
DF4	,030	,049	,004	,717	,067	,442
DC22	,167	,231	,191	,710	,041	,061
DC20	-,107	,117	,347	,548	,414	,263
DF11	,362	,033	,122	,536	,132	,046
DF5	,253	,347	,328	,514	,213	-,057
DC23	,009	,093	,294	,086	,719	,019

DF6	,128	,341	,043	,141	,642	,178
DC13	,207	,204	,064	,095	,191	,747
DC25	,105	,162	,244	,155	,050	,654

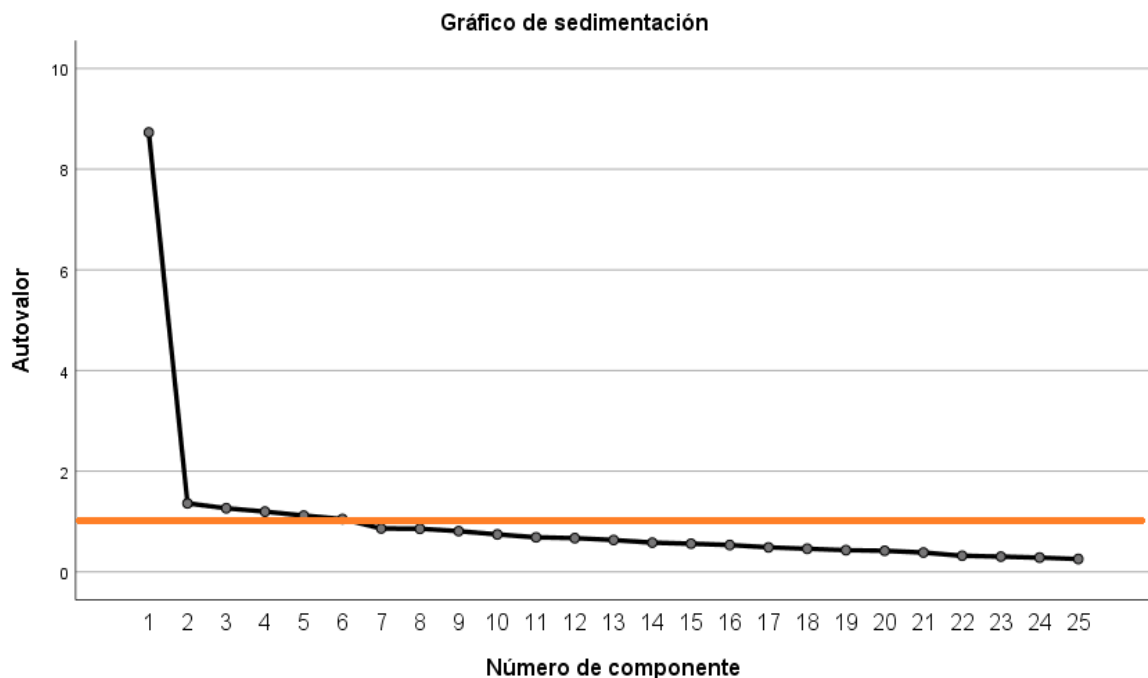
Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 11 iteraciones.

Las cargas factoriales DC16, DC17, DF1, DC19, DC12, DC14 corresponden al factor 1; además, las cargas factoriales DF10, DC24, DF2, DC15, DC21 corresponden al factor 2; las cargas factoriales DF9, DF7, DC18, DF8, DF3 corresponden al factor 3; las cargas factoriales DF4, DC22, DC20, DF11, DF5 corresponden al factor 4; las cargas factoriales DC23, DF6 corresponden al factor 5; las cargas factoriales DC13, DC25 corresponden al factor 6.

Gráfico de sedimentación de diagnóstico organizacional.



Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,896
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1442,773
	gl	300
	Sig.	,000

2. Validez de contenido del instrumento de diagnóstico organizacional:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Diagnóstico funcional								
01	Su organización responde a los objetivos institucionales.	X		X		X		
02	Tiene en cuenta la Jerarquía organizacional de su centro de trabajo.	X		X		X		
03	La distribución del trabajo en esta organización es flexible.	X		X		X		
04	Le informan sobre nuevos alcances normativos con relación a sus labores.	X		X		X		
05	Ante un problema laboral se comunica con su superior jerárquico.	X		X		X		
06	Coordina con sus pares sobre actividades inherentes a la función laboral.	X		X		X		
07	Participa en actividades programadas en su institución.	X		X		X		
08	Se le informa sobre la organización institucional de su centro de trabajo	X		X		X		
09	Su organización protege a sus empleados en casos de abuso de autoridad	X		X		X		
10	Su organización incentiva sus logros laborales.	X		X		X		
11	Practica las normas de reglamento interno institucional.	X		X		X		
DIMENSION 2: Diagnóstico cultural								
12	12. La toma de decisiones responde a los objetivos institucionales	X		X		X		
13	13. Participa en la elaboración de los documentos de gestión institucional	X		X		X		
14	14. Le informan sobre la misión y visión de su organización institucional.	X		X		X		
15	15. Las acciones de monitoreo sirven para tomar mejores decisiones.	X		X		X		
16	16. La distribución del trabajo corresponde con lo indicado en las funciones	X		X		X		
17	17. Práctica sus habilidades y fortalezas para el desempeño laboral.	X		X		X		
18	18. El compromiso de dar tiempo extra mejora su labor.	X		X		X		
19	19. El responsable de la entidad u oficina valora la iniciativa y aporte laboral.	X		X		X		
20	20. Ejecutan acciones de solidaridad laboral en situaciones de urgencia.	X		X		X		
21	21. Realizan canales de coordinación laboral con otras oficinas o áreas.	X		X		X		
22	22. Sus compañeros de labor están disponibles y aptos para trabajar en grupo	X		X		X		
23	23. Ejecutan las tareas o acciones laborales con carácter permanente.	X		X		X		
24	24. La rendición de cuentas y resultados, es de práctica cultural en la entidad	X		X		X		
25	25. El trato es cordial y profesional con los demás integrantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA** Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X] Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Alberto, Ángeles Macavilca** DNI: N° 07054303

Especialidad del validador: **Dr. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Lima, 15 de Noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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


 Alberto Reynoldi ANGELES MACAVILCA
 D.N.I. N°: 07054303

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Diagnóstico funcional								
01	Su organización responde a los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
02	Tiene en cuenta la Jerarquía organizacional de su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
03	La distribución del trabajo en esta organización es flexible.	✓		✓		✓		
04	Le informan sobre nuevos alcances normativos con relación a sus labores.	✓		✓		✓		
05	Ante un problema laboral se comunica con su superior jerárquico.	✓		✓		✓		
06	Coordina con sus pares sobre actividades inherentes a la función laboral.	✓		✓		✓		
07	Participa en actividades programadas en su institución.	✓		✓		✓		
08	Se le informa sobre la organización institucional de su centro de trabajo	✓		✓		✓		
09	Su organización protege a sus empleados en casos de abuso de autoridad	✓		✓		✓		
10	Su organización incentiva sus logros laborales.	✓		✓		✓		
11	Practica las normas de reglamento interno institucional.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Diagnóstico cultural								
12	La toma de decisiones responde a los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
13	Participa en la elaboración de los documentos de gestión institucional	✓		✓		✓		
14	Le informan sobre la misión y visión de su organización institucional.	✓		✓		✓		
15	Las acciones de monitoreo sirven para tomar mejores decisiones.	✓		✓		✓		
16	La distribución del trabajo corresponde con lo indicado en las funciones	✓		✓		✓		
17	Práctica sus habilidades y fortalezas para el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
18	El compromiso de dar tiempo extra mejora su labor.	✓		✓		✓		
19	El responsable de la entidad u oficina valora la iniciativa y aporte laboral.	✓		✓		✓		
20	Ejecutan acciones de solidaridad laboral en situaciones de urgencia.	✓		✓		✓		
21	Realizan canales de coordinación laboral con otras oficinas o áreas.	✓		✓		✓		
22	Sus compañeros de labor están disponibles y aptos para trabajar en grupo	✓		✓		✓		
23	Ejecutan las tareas o acciones laborales con carácter permanente.	✓		✓		✓		
24	La rendición de cuentas y resultados es de práctica cultural en la entidad	✓		✓		✓		
25	El trato es cordial y profesional con los demás integrantes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA** _____ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [✓]**

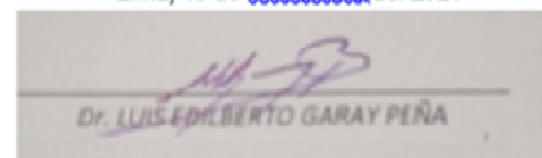
Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Garay Peña, Luis Edilberto** DNI: N° 06705691.....

Especialidad del validador: **METODOLOGO**

Lima, 15 de Noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



DR. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Diagnóstico funcional								
01	Su organización responde a los objetivos institucionales.	X		X		X		
02	Tiene en cuenta la Jerarquía organizacional de su centro de trabajo.	X		X		X		
03	La distribución del trabajo en esta organización es flexible.	X		X		X		
04	Le informan sobre nuevos alcances normativos con relación a sus labores.	X		X		X		
05	Ante un problema laboral se comunica con su superior jerárquico.	X		X		X		
06	Coordina con sus pares sobre actividades inherentes a la función laboral.	X		X		X		
07	Participa en actividades programadas en su institución.	X		X		X		
08	Se le informa sobre la organización institucional de su centro de trabajo	X		X		X		
09	Su organización protege a sus empleados en casos de abuso de autoridad	X		X		X		
10	Su organización incentiva sus logros laborales.	X		X		X		
11	Practica las normas de reglamento interno institucional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Diagnóstico cultural								
12	12. La toma de decisiones responde a los objetivos institucionales	X		X		X		
13	13. Participa en la elaboración de los documentos de gestión institucional	X		X		X		
14	14. Le informan sobre la misión y visión de su organización institucional.	X		X		X		
15	15. Las acciones de monitoreo sirven para tomar mejores decisiones.	X		X		X		
16	16. La distribución del trabajo corresponde con lo indicado en las funciones	X		X		X		
17	17. Práctica sus habilidades y fortalezas para el desempeño laboral.	X		X		X		
18	18. El compromiso de dar tiempo extra mejora su labor.	X		X		X		
19	19. El responsable de la entidad u oficina valora la iniciativa y aporte laboral.	X		X		X		
20	20. Ejecutan acciones de solidaridad laboral en situaciones de urgencia.	X		X		X		
21	21. Realizan canales de coordinación laboral con otras oficinas o áreas.	X		X		X		
22	22. Sus compañeros de labor están disponibles y aptos para trabajar en grupo	X		X		X		
23	23. Ejecutan las tareas o acciones laborales con carácter permanente.	X		X		X		
24	24. La rendición de cuentas y resultados, es de práctica cultural en la entidad	X		X		X		
25	25. El trato es cordial y profesional con los demás integrantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA** Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Alejandrino Benito, Lavado Rodríguez. DNI: N° 07054428**

Especialidad del validador: **Dr. EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Lima, 15 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Diagnóstico funcional								
01	Su organización responde a los objetivos institucionales.	X		X		X		
02	Tiene en cuenta la Jerarquía organizacional de su centro de trabajo.	X		X		X		
03	La distribución del trabajo en esta organización es flexible.	X		X		X		
04	Le informan sobre nuevos alcances normativos con relación a sus labores.	X		X		X		
05	Ante un problema laboral se comunica con su superior jerárquico.	X		X		X		
06	Coordina con sus pares sobre actividades inherentes a la función laboral.	X		X		X		
07	Participa en actividades programadas en su institución.	X		X		X		
08	Se le informa sobre la organización institucional de su centro de trabajo	X		X		X		
09	Su organización protege a sus empleados en casos de abuso de autoridad	X		X		X		
10	Su organización incentiva sus logros laborales.	X		X		X		
11	Practica las normas de reglamento interno institucional.	X		X		X		
DIMENSION 2: Diagnóstico cultural								
12	12. La toma de decisiones responde a los objetivos institucionales	X		X		X		
13	13. Participa en la elaboración de los documentos de gestión institucional	X		X		X		
14	14. Le informan sobre la misión y visión de su organización institucional.	X		X		X		
15	15. Las acciones de monitoreo sirven para tomar mejores decisiones.	X		X		X		
16	16. La distribución del trabajo corresponde con lo indicado en las funciones	X		X		X		
17	17. Practica sus habilidades y fortalezas para el desempeño laboral.	X		X		X		
18	18. El compromiso de dar tiempo extra mejora su labor.	X		X		X		
19	19. El responsable de la entidad u oficina valora la iniciativa y aporte laboral.	X		X		X		
20	20. Ejecutan acciones de solidaridad laboral en situaciones de urgencia.	X		X		X		
21	21. Realizan canales de coordinación laboral con otras oficinas o áreas.	X		X		X		
22	22. Sus compañeros de labor están disponibles y aptos para trabajar en grupo	X		X		X		
23	23. Ejecutan las tareas o acciones laborales con carácter permanente.	X		X		X		
24	24. La rendición de cuentas y resultados, es de práctica cultural en la entidad	X		X		X		
25	25. El trato es cordial y profesional con los demás integrantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA** Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Américo Manuelshiño Valencia Fernández DNI: N° 06565698

Especialidad del validador: Dr. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Lima, 16 de Noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



Firma del Experto Informante

DNI. 06565698

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Diagnóstico funcional								
1	Su organización responde a los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Tiene en cuenta la Jerarquía organizacional de su centro de trabajo.	X		X		X		
3	La distribución del trabajo en esta organización es flexible.	X		X		X		
4	Le informan sobre nuevos alcances normativos con relación a sus labores.	X		X		X		
5	Ante un problema laboral se comunica con su superior jerárquico.	X		X		X		
6	Coordina con sus pares sobre actividades inherentes a la función laboral.	X		X		X		
7	Participa en actividades programadas en su institución.	X		X		X		
8	Se le informa sobre la organización institucional de su centro de trabajo	X		X		X		
9	Su organización protege a sus empleados en casos de abuso de autoridad	X		X		X		
10	Su organización incentiva sus logros laborales.	X		X		X		
11	Practica las normas de reglamento interno institucional.	X		X		X		
Dimensión 2: Diagnóstico cultural								
12	La toma de decisiones responde a los objetivos institucionales	X		X		X		
13	Participa en la elaboración de los documentos de gestión institucional	X		X		X		
14	Le informan sobre la misión y visión de su organización institucional.	X		X		X		
15	Las acciones de monitoreo sirven para tomar mejores decisiones.	X		X		X		
16	La distribución del trabajo corresponde con lo indicado en las funciones	X		X		X		
17	Práctica sus habilidades y fortalezas para el desempeño laboral.	X		X		X		
18	El compromiso de dar tiempo extra mejora su labor.	X		X		X		
19	El responsable de la entidad u oficina valora la iniciativa y aporte laboral.	X		X		X		
20	Ejecutan acciones de solidaridad laboral en situaciones de urgencia.	X		X		X		
21	Realizan canales de coordinación laboral con otras oficinas o áreas.	X		X		X		
22	Sus compañeros de labor están disponibles y aptos para trabajar en grupo	X		X		X		
23	Ejecutan las tareas o acciones laborales con carácter permanente.	X		X		X		
24	La rendición de cuentas y resultados, es de práctica cultural en la entidad	X		X		X		
25	El trato es cordial y profesional con los demás integrantes.	X		X		X		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Hay suficiencia, [] No hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador [Dr], SEGUNDO HERACLITO CHACON SANCHEZ, DNI 08600198

Especialidad del validador: METODÓLOGO.....

Lima, 26 de noviembre de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems


 Firma del Experto Informante.

3. Validez de confiabilidad de la variable diagnóstico organizacional

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	130	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	130	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	25

La confiabilidad del instrumento diagnóstico organizacional obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.965; que indicó una alta confiabilidad del instrumento.

B. Factorial comportamiento organizacional

1. Validez de constructo del instrumento comportamiento organizacional.

En cuanto a la variable comportamiento organizacional, se validó en su constructo empleando el análisis factorial exploratorio. De acuerdo con la tabla, el estadístico KMO permitió la comparación de los coeficientes observados. La prueba de esfericidad de Bartlett obtuvo como valores para el Chi cuadrado de 1442.773, con 300 grados de libertad y un valor de significación de 0.000 que permitió concluir que existió correlación de los ítems entre sí, por tanto, el modelo factorial es pertinente. El análisis factorial para analizar la variable comportamiento organizacional a través de sus 25 ítems distribuidos en tres dimensiones, presentó una varianza de 57.79%, es decir, la prueba es moderadamente buena, porque explica la variabilidad del comportamiento organizacional en 57.79% y el complemento 42.21% es explicado por otras dimensiones no consideradas en la investigación. Respecto al componente rotado, se obtuvo por cada ítem valores superiores a 0.500; por tanto, el instrumento de comportamiento organizacional no es ambiguo en su constructo.

Comunalidades de la variable comportamiento organizacional

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
DF1	1,000	,558
DF2	1,000	,475
DF3	1,000	,538
DF4	1,000	,491
DF5	1,000	,557
DF6	1,000	,526
DF7	1,000	,715
DF8	1,000	,602
DF9	1,000	,564
DF10	1,000	,535
DF11	1,000	,544
DC12	1,000	,558
DC13	1,000	,613
DC14	1,000	,574
DC15	1,000	,660
DC16	1,000	,612
DC17	1,000	,680
DC18	1,000	,555
DC19	1,000	,523
DC20	1,000	,606
DC21	1,000	,598
DC22	1,000	,645
DC23	1,000	,598
DC24	1,000	,543
DC25	1,000	,577

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El estadístico KMO reproduce el modelo factorial de una variable, con la finalidad de explicar la variación de los ítems; se tiene, que el ítem 2 explicó la menor variabilidad con 47.5%; mientras, que la mayor variabilidad correspondió al ítem 7 que explicó el 71.5% de la variabilidad de la variable comportamiento organizacional.

Varianza total explicada de la variable comportamiento organizacional.

Compo- nente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,806	39,224	39,224	9,806	39,224	39,224	3,439	13,758	13,758
2	1,328	5,314	44,538	1,328	5,314	44,538	3,188	12,752	26,510
3	1,225	4,901	49,438	1,225	4,901	49,438	2,744	10,976	37,486
4	1,082	4,328	53,766	1,082	4,328	53,766	2,541	10,164	47,650
5	1,005	4,021	57,787	1,005	4,021	57,787	2,534	10,137	57,787
6	,940	3,759	61,545						
7	,903	3,610	65,156						
8	,875	3,499	68,655						
9	,801	3,206	71,861						
10	,715	2,860	74,720						
11	,699	2,796	77,516						
12	,628	2,513	80,029						
13	,572	2,290	82,319						
14	,560	2,241	84,561						
15	,519	2,074	86,635						
16	,471	1,885	88,520						
17	,455	1,819	90,339						
18	,422	1,687	92,025						
19	,384	1,538	93,563						
20	,352	1,407	94,970						
21	,303	1,210	96,180						
22	,297	1,187	97,368						
23	,273	1,091	98,459						
24	,215	,862	99,320						
25	,170	,680	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Los factores explicaron el 57.79% de la variabilidad del constructo comportamiento organizacional, demuestra que es un porcentaje moderado.

Matriz de componente rotado

Item	Componente				
	1	2	3	4	5
G8	0.695	0.219	0.146	0.08	0.207
E21	0.684	0.27	0.094	-0.071	0.208
G13	0.683	0.101	0.248	0.274	0.007
E25	0.568	0.069	0.401	0.048	0.436
P4	0.559	0.169	0.441	0.203	0.126
E24	0.545	0.208	0.076	0.329	0.297
P2	0.520	0.434	0.343	0.231	0.114
G9	0.515	0.201	0.053	0.397	0.314
E22	0.376	0.593	0.001	0.382	0.077
P6	0.134	0.585	0.093	0.319	0.237
P3	0.275	0.583	0.304	-0.005	0.174
G10	0.465	0.573	0.189	0.182	0.162
P5	0.314	0.566	0.174	0.307	0.116
E20	0.139	0.548	0.52	-0.011	0.121
T15	0.118	0.387	0.699	0.08	0.032
G11	0.148	0.108	0.638	0.168	0.274
T16	0.229	0.068	0.633	0.341	0.195
P7	0.133	0.21	0.044	0.761	0.267
T18	0.265	0.071	0.27	0.627	0.118
E23	0.043	0.322	0.328	0.61	0.113
T17	0.293	0.002	0.247	0.22	0.697
G12	0.226	0.165	0.058	0.146	0.675
T19	0.191	0.418	0.224	0.123	0.597
P1	0.074	0.454	0.143	0.145	0.553
T14	0.024	0.385	0.345	0.34	0.536

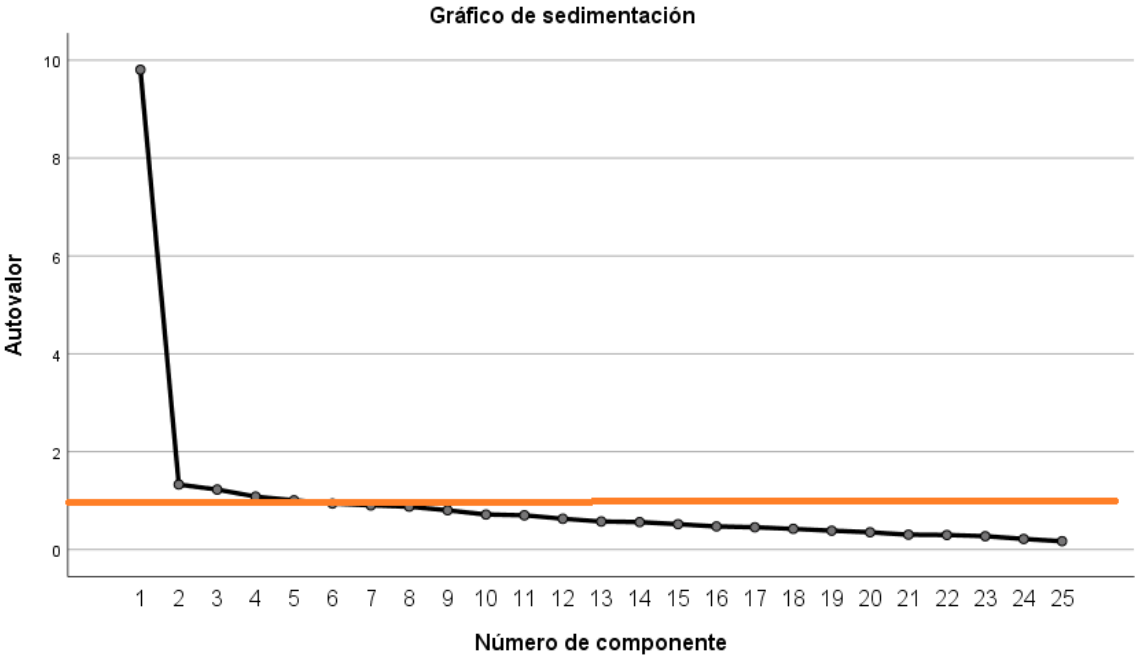
Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 11 iteraciones.

Las cargas factoriales G8, E21, G13, E25, P4, E24, P2, G9 corresponden al factor 1; además, las cargas factoriales E22, P6, P3, G10, P5, E20 corresponden al factor 2; las cargas factoriales T15, G11, T16 corresponden al factor 3; las cargas factoriales P7, T18, E23 corresponden al factor 4; las cargas factoriales T17, G12, T19, P1, T14 corresponden al factor 5.

Gráfico de sedimentación de comportamiento organizacional.



2. Validación de contenido de instrumento de comportamiento organizacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Personas								
01	El personal esta proactivo para atender casos y brindar un buen servicio.	X		X		X		
02	El personal cumple con responsabilidad la función encomendada.	X		X		X		
03	Existe cooperación entre los miembros de la institución.	X		X		X		
04	Me proporcionan información periódicamente sobre el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
05	En su I.E. se puede hablar de nuevas ideas y formas de hacer cosas.	X		X		X		
06	El sistema de trabajo nos permite brindar buen servicio.	X		X		X		
07	El intercambio de ideas y de información en la institución es adecuada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Estructura								
08	Los superiores escuchan las opiniones y sugerencias del personal.	X		X		X		
09	Toda estructura organizacional establece la gestión por procesos.	X		X		X		
10	Existe igualdad de oportunidades a nivel de la gestión institucional.	X		X		X		
11	Participa con sus ideas en el desarrollo del trabajo organizacional.	X		X		X		
12	Le brindan oportunidad de crecimiento y desarrollo socio laboral.	X		X		X		
13	El personal se encuentra ubicado según su experiencia y especialidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Tecnología								
14	Los canales de información son adecuados a nivel organizacional.	X		X		X		
15	Los recursos tecnológicos son adecuados para realizar tu labor.	X		X		X		
16	Brindan la oportunidad de innovar para hacer una labor buena o eficiente.	X		X		X		
17	Utilizas la red de internet, equipo de sistema en forma permanente.	X		X		X		
18	Adecuada implementación en los sistemas informáticos.	X		X		X		
19	Se realiza capacitaciones sobre uso o manejo de las TIC.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Entorno								
20	Considera que los procesos de trabajo de la entidad son viables o ágiles.	X		X		X		
21	Los aportes de ideas sustenta la construcción del desarrollo laboral.	X		X		X		
22	Recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo.	X		X		X		
23	Comparte información de su experiencia laboral.	X		X		X		
24	Brindan información en los procesos de cambios de gestión.	X		X		X		
25	Todo cambio crees que es importante y satisfactorio para la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Alberto, Ángeles Macavilca.** DNI: N° 07054303

Especialidad del validador: **Dr. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Lima, 15 de Noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Alberto Reynoldi ANGELES MACAVILCA
 D.N.I. N°: 07054303

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Personas								
01	El personal esta proactivo para atender casos y brindar un buen servicio.	✓		✓		✓		
02	El personal cumple con responsabilidad la función encomendada.	✓		✓		✓		
03	Existe cooperación entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
04	Me proporcionan información periódicamente sobre el desempeño de mi trabajo.	✓		✓		✓		
05	En su I.E. se puede hablar de nuevas ideas y formas de hacer cosas.	✓		✓		✓		
06	El sistema de trabajo nos permite brindar buen servicio.	✓		✓		✓		
07	El intercambio de ideas y de información en la institución es adecuada.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Estructura								
08	Los superiores escuchan las opiniones y sugerencias del personal.	✓		✓		✓		
09	Toda estructura organizacional establece la gestión por procesos.	✓		✓		✓		
10	Existe igualdad de oportunidades a nivel de la gestión institucional.	✓		✓		✓		
11	Participa con sus ideas en el desarrollo del trabajo organizacional.	✓		✓		✓		
12	Le brindan oportunidad de crecimiento y desarrollo socio laboral.	✓		✓		✓		
13	El personal se encuentra ubicado según su experiencia y especialidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Tecnología								
14	Los canales de información son adecuados a nivel organizacional.	✓		✓		✓		
15	Los recursos tecnológicos son adecuados para realizar tu labor.	✓		✓		✓		
16	Brindan la oportunidad de innovar para hacer una labor buena o eficiente.	✓		✓		✓		
17	Utilizas la red de internet, equipo de sistema en forma permanente.	✓		✓		✓		
18	Adecuada implementación en los sistemas informáticos.	✓		✓		✓		
19	Se realiza capacitaciones sobre uso o manejo de las TIC.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Entorno								
20	Considera que los procesos de trabajo de la entidad son viables o ágiles.	✓		✓		✓		
21	Los aportes de ideas sustenta la construcción del desarrollo laboral.	✓		✓		✓		
22	Recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo.	✓		✓		✓		
23	Comparte información de su experiencia laboral.	✓		✓		✓		
24	Brindan información en los procesos de cambios de gestión.	✓		✓		✓		
25	Todo cambio cree que es importante y satisfactorio para la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar SI HAY SUFICIENCIA): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Garay Peña, Luis Edilberto

DNI: N° 06705891

Lima, 15 de noviembre del 2021

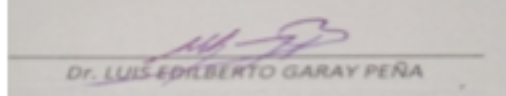
Especialidad del validador: **METODÓLOGO**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



DR. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Personas								
01	El personal esta proactivo para atender casos y brindar un buen servicio.	X		X		X		
02	El personal cumple con responsabilidad la función encomendada.	X		X		X		
03	Existe cooperación entre los miembros de la institución.	X		X		X		
04	Me proporcionan información periódicamente sobre el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
05	En su I.E. se puede hablar de nuevas ideas y formas de hacer cosas.	X		X		X		
06	El sistema de trabajo nos permite brindar buen servicio.	X		X		X		
07	El intercambio de ideas y de información en la institución es adecuada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Estructura								
08	Los superiores escuchan las opiniones y sugerencias del personal.	X		X		X		
09	Toda estructura organizacional establece la gestión por procesos.	X		X		X		
10	Existe igualdad de oportunidades a nivel de la gestión institucional.	X		X		X		
11	Participa con sus ideas en el desarrollo del trabajo organizacional.	X		X		X		
12	Le brindan oportunidad de crecimiento y desarrollo socio laboral.	X		X		X		
13	El personal se encuentra ubicado según su experiencia y especialidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Tecnología								
14	Los canales de información son adecuados a nivel organizacional.	X		X		X		
15	Los recursos tecnológicos son adecuados para realizar tu labor.	X		X		X		
16	Brindan la oportunidad de innovar para hacer una labor buena o eficiente.	X		X		X		
17	Utilizas la red de internet, equipo de sistema en forma permanente.	X		X		X		
18	Adecuada implementación en los sistemas informáticos.	X		X		X		
19	Se realiza capacitaciones sobre uso o manejo de las TIC.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Entorno								
20	Considera que los procesos de trabajo de la entidad son viables o ágiles.	X		X		X		
21	Los aportes de ideas sustenta la construcción del desarrollo laboral.	X		X		X		
22	Recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo.	X		X		X		
23	Comparte información de su experiencia laboral.	X		X		X		
24	Brindan información en los procesos de cambios de gestión.	X		X		X		
25	Todo cambio crees que es importante y satisfactorio para la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA** Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Alejandrino Benito Lavado Rodriguez. DNI: N°07054428

Especialidad del validador: Dr: EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Lima, 15 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Personas								
01	El personal esta proactivo para atender casos y brindar un buen servicio.	X		X		X		
02	El personal cumple con responsabilidad la función encomendada.	X		X		X		
03	Existe cooperación entre los miembros de la institución.	X		X		X		
04	Me proporcionan información periódicamente sobre el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
05	En su I.E. se puede hablar de nuevas ideas y formas de hacer cosas.	X		X		X		
06	El sistema de trabajo nos permite brindar buen servicio.	X		X		X		
07	El intercambio de ideas y de información en la institución es adecuada.	X		X		X		
DIMENSION 2: Estructura		Si	No	Si	No	Si	No	
08	Los superiores escuchan las opiniones y sugerencias del personal.	X		X		X		
09	Toda estructura organizacional establece la gestión por procesos.	X		X		X		
10	Existe igualdad de oportunidades a nivel de la gestión institucional.	X		X		X		
11	Participa con sus ideas en el desarrollo del trabajo organizacional.	X		X		X		
12	Le brindan oportunidad de crecimiento y desarrollo socio laboral.	X		X		X		
13	El personal se encuentra ubicado según su experiencia y especialidad.	X		X		X		
DIMENSION 3: Tecnología		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los canales de información son adecuados a nivel organizacional.	X		X		X		
15	Los recursos tecnológicos son adecuados para realizar tu labor.	X		X		X		
16	Brindan la oportunidad de innovar para hacer una labor buena o eficiente.	X		X		X		
17	Utilizas la red de internet, equipo de sistema en forma permanente.	X		X		X		
18	Adecuada implementación en los sistemas informáticos.	X		X		X		
19	Se realiza capacitaciones sobre uso o manejo de las TIC.	X		X		X		
DIMENSION 4: Entorno		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Considera que los procesos de trabajo de la entidad son viables o ágiles.	X		X		X		
21	Los aportes de ideas sustentan la construcción del desarrollo laboral.	X		X		X		
22	Recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo.	X		X		X		
23	Comparte información de su experiencia laboral.	X		X		X		
24	Brindan información en los procesos de cambios de gestión.	X		X		X		
25	Todo cambio crees que es importante y satisfactorio para la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] · No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Américo Manuelshiño Valencia Fernández. DNI: N° 06565698

Especialidad del validador: Dr. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Lima, 16 de Noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

DNI 06565698

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Personas							
1	El personal esta proactivo para atender casos y brindar un buen servicio.	X		X		X		
2	El personal cumple con responsabilidad la función encomendada.	X		X		X		
3	Existe cooperación entre los miembros de la institución.	X		X		X		
4	Me proporcionan información periódicamente sobre el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
5	En su I.E. se puede hablar de nuevas ideas y formas de hacer cosas.	X		X		X		
6	El sistema de trabajo nos permite brindar buen servicio.	X		X		X		
7	El intercambio de ideas y de información en la institución es adecuada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estructura	Si	No	Si	No	Si	No	
8	08. Los superiores escuchan las opiniones y sugerencias del personal.	X		X		X		
9	09. Toda estructura organizacional establece la gestión por procesos.	X		X		X		
10	10. Existe igualdad de oportunidades a nivel de la gestión institucional.	X		X		X		
11	11. Participa con sus ideas en el desarrollo del trabajo organizacional.	X		X		X		
12	12. Le brindan oportunidad de crecimiento y desarrollo socio laboral.	X		X		X		
13	13. El personal se encuentra ubicado según su experiencia y especialidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
14	14. Los canales de información son adecuados a nivel organizacional.	X		X		X		
15	15. Los recursos tecnológicos son adecuados para realizar tu labor.	X		X		X		
16	16. Brindan la oportunidad de innovar para hacer una labor buena o eficiente.	X		X		X		
17	17. Utilizas la red de internet, equipo de sistema en forma permanente.	X		X		X		
18	18. Adecuada implementación en los sistemas informáticos.	X		X		X		
19	19. Se realiza capacitaciones sobre uso o manejo de las TIC.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Entorno	Si	No	Si	No	Si	No	
20	20. Considera que los procesos de trabajo de la entidad son viables o ágiles.	X		X		X		
21	21. Los aportes de ideas sustentan la construcción del desarrollo laboral.	X		X		X		
22	22. Recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo.	X		X		X		
23	23. Comparte información de su experiencia laboral.	X		X		X		
24	24. Brindan información en los procesos de cambios de gestión.	X		X		X		
25	25. Todo cambio crees que es importante y satisfactorio para la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : <input checked="" type="checkbox"/> Hay suficiencia, [] No hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> , Aplicable después de corregir [], No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador [Dr] SEGUNDO HERACLITO CHACON SANCHEZ, DNI 08600198
Especialidad del validador: METODÓLOGO.....

Lima, 26 de noviembre de 2021

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


 Firma del Experto Informante.

3. Validez de confiabilidad de la variable comportamiento organizacional

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	130	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	130	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	25

La confiabilidad del instrumento comportamiento organizacional obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.930; que indicó una alta confiabilidad del instrumento.

Baremos.

Baremo en general para la variable diagnóstico organizacional y dimensiones.

Nivel	Diagnóstico funcional	Diagnóstico cultural	Diagnóstico organizacional
Deficiente	8-14	8-18	18-33
Regular	15-29	19-37	34-67
Eficiente	30-37	38-49	68-84

Baremo en general para la variable comportamiento organizacional y dimensiones

Nivel	Personas	Estructura	Tecnología	Entorno	Comportamiento organizacional
Bajo	2-9	1-7	1-7	2-7	17-33
Medio	10-18	8-16	8-16	8-16	34-67
Alto	19-25	17-23	17-22	17-20	68-81



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MIGUEL FLORES JESUS ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El diagnóstico organizacional en el comportamiento organizacional en una institución educativa, Lima-2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MIGUEL FLORES JESUS ALBERTO DNI: 06984008 ORCID 0000-0002-0914-5068	Firmado digitalmente por: JMIGUELF el 22-12-2021 20:22:31

Código documento Trilce: INV - 0487805