UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA RED DE SALUD Nº 02 FEDERICO BASADRE – YARINACOCHA 2023.

Tesis para optar el grado académico

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

JENNY MERCEDES, SEIJAS MONTES

Pucallpa,Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 07:30 horas, del día 17 de Diciembre del 2025, ante el Jurado de Tesis constituido por:

PRESIDENTE: Dr. PEDRO JULIAN ORMEÑO CARMONA
SECRETARIO: Dr. LINCOLN FELIX COUTOY REYES
VOCAL: Dr. JULIO CESAR CASAVILI PEREA.

Don(ña) JENNY MARLEDES SEIJAS MONTES, aspirante al Grado de MAESTRO en GESTIÓN PÚBLICA., Mención ..... o DOCTOR en ....., inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA RED DE SALUD Nº 02 FEDERICO BANARÉ - YARINACOCHA - 2023

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	4
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	4
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	3
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	3
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	3
TOTAL			17

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 17/20
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado] APROBADO
Observaciones: [Si las hubiera]
Recomendaciones: [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 08:30 horas del 17 de Diciembre del 2025

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/271-2025**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA RED DE SALUD Nº 02 FEDERICO BASADRE – YARINACOCHA 2023**"

Autor(es)	:	**SEIJAS MONTES, JENNY MERCEDES**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN PÚBLICA**
Asesor(a)	:	**Dr. ROCHA GONZALES, MANUEL**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 27/05/2025

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Jenny Mercedes Seyja Montes

Autor de la tesis titulada: Gestión Administrativa y Compartamiento Organizacional en la Red de Salud Alto Ucayali Federico Basadre - Yarina Cocha 2023

Sustentada el año 2025

Asesor(a): Dr. Manuel Rocha Gonzales

Escuela de Posgrado

Maestría: Gestión Publica

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 30/12/25

Email: jennymercedita@gmail.com Firma:

Teléfono: 903419486 DNI: 40421744

DEDICATORIA

Dedico con todo mi amor y consideración, mi tesis de post grado a mis **amadas madrecitas** Normita y Norma Hemir, pues sin ellas no lo hubiera logrado su bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. a mi amada familia, en especial a mi amor bonito mi amada hija Angela Jadhe, por la paciencia que me tiene, a ti mi amor Miguel, por ser mi soporte siempre, a mi ñaña milka por creer y amarme como yo la amo, a mis **hermanos** Juan y Ramiro, mis **tíos amados** Julián, Milka, Jhonnyto y Robin; a mis **primos hermanos** Elizabeth, Robert, Mayka, Manuel, Norma, a mis amados sobrinos, Gadiel, Gian, Giovanny, Omarcito, Britany, Abdiel, Eyal, Jeremy, Salma y Dhara, finalmente a mis fieles e incondicionales amigas Jessy G, Anita Teresa y a mis comadre Eva y Mónica, quienes también son mi familia, gracias por sus cariño y consideración.

Dios siempre nos proteja y bendiga, a pesar de situaciones adversas la familia es familia, los amo y amare siempre.

-

AGRADECIMIENTO

Antes que todo, agradezco a Dios por darme siempre fuerzas para continuar en lo adverson, por guiarme en el camino de lo prudente y darme sabiduría para mejorar día a día mi quehacer profesional.

Al mismo tiempo quiero agradecer sinceramente a mi asesor de tesis, su esfuerzo y dedicación, conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para mi formación como investigadora.

El ha inculcado en mi un sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico sin los cuales no podría tener una formación completa como investigadora.

Al profesional antes mecionado ha sido capaz de ganarse mi lealtad y admiración, así como sentime en deuca con el por todo lo recibido durante el periodo de tiempo que ha durado mi tesis.

Jenny Mercedes

RESUMEN

La presente investigación titulada “La gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023”, se realizó con el objetivo de determinar la relacion entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023. el estudio es de tipo no experimental, diseño correlacional, con una población y muestra de 65; siendo la hipótesis general: La gestión administrativa se relacionada significativamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023. Para la selección de los datos se utilizaron instrumentos validados como cuestionarios, todo ello para dar confiabilidad y validez al instrumento elegido, fue de elaboración propia. Para la variable gestión administrativa consta de 15 ítems, y en relación con la segunda variable comportamiento organizacional consta de 15 ítems, valorando los instrumentos obtenidos para el presente estudio, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 26, lo cual arrojó resultados confiables en la investigación. Se logró determinar que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023. La conclusión general, existe relación significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023, con un valor r = 0.821 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Palabras clave: Gestión administrativa, comportamiento organizacional, planeación, organización, dirección.

.

ABSTRACT

This research, entitled “Administrative Management and Organizational Behavior in Health Network No. 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023,” was conducted with the objective of determining the relationship between administrative management and organizational behavior in Health Network No. 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023. The study is non-experimental, with a correlational design, and a population and sample of 65. The general hypothesis is: Administrative management is significantly related to organizational behavior in Health Network No. 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023. Validated instruments such as questionnaires were used for data collection. To ensure the reliability and validity of the chosen instrument, it was developed by the researchers themselves. The instrument for the administrative management variable consists of 15 items, and the instrument for the organizational behavior variable also consists of 15 items. The statistical analysis of the instruments obtained for this study was performed using SPSS version 26, which yielded reliable results. It was determined that a significant relationship exists between administrative management and organizational behavior in Health Network No. 02 Federico Basadre – Yarinacocha in 2023. The overall conclusion is that a significant relationship exists between administrative management and organizational behavior in Health Network No. 02 Federico Basadre – Yarinacocha in 2023, with an r value of 0.821 estimated by Pearson's correlation coefficient. This indicates a strong, positive correlation.

Keywords: Administrative management, organizational behavior, planning, organization, management.

INTRODUCCIÓN

El presente informe de investigación denominado Gestión Administrativa y Calidad del Servicio al usuario en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - 2020 se aborda en un periodo de cambios de tipo económico, social y político para mejorar la productividad de los trabajadores. Los servidores del municipio forman un grupo humano de suma importancia en este proceso de cambio, puesto que, como potencial humanos se desenvuelven socialmente y tienen estilos de vida según su formación y entorno social, que influye en la Calidad de Servicio de la institución, de allí nació el interés de estudiar la siguiente interrogante ¿Existe relación entre Gestión Administrativa y Calidad del Servicio al usuario de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - 2021?

La razón fundamental de la investigación es plantear estrategias para mejorar la Calidad de Servicio, cambiando el pensamiento tradicional y obsoleto, para aceptar los cambios que se están operando dentro de la institución, ya que una buena Gestión Administrativa favorece al logro de los objetivos institucionales y se logrará un mejor servicio a la comunidad, que es la razón de existir de los municipios.

Esta investigación permitirá obtener indicadores que faciliten un mejor desarrollo de la gestión administrativa y así brindar un servicio de calidad a los usuarios de la red en estudio, contribuyendo también en mejorar la calidad de servicio a los contribuyentes, todo a través del desarrollo de un plan de actividades impartidas por una buena Gestión Administrativa.

La presente investigación se ha sido desarrollado teniendo en cuenta cinco capítulos:

Capítulo I; menciona el Planteamiento del Problema el cual señala detalladamente la contextualización de la variable, antecedentes del problema que guardan relación con las variables en estudio, objetivo de la investigación, justificación e importancia, hipótesis, variables y Operacionalización de las variables.

Capítulo II; el Marco Teórico basado en teorías de las variables y la definición de términos básicos.

Capítulo III; Se precisa la Metodología de la investigación, donde se considera el método, tipo, diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, el procedimiento de recolección de datos, tratamientos de datos y los principios éticos de la investigación.

Capítulo IV; Resultados, la prueba de hipótesis y discusión el cual hace referencia al análisis sobre los resultados, los antecedentes y la teoría.

Capítulo V; Discusión de los resultados, contiene la constrastacion de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, constratacion de hipótesis.

Además se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los respectivos anexos respectivos de la investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA ..... **V**

AGRADECIMIENTO ..... **VI**

RESUMEN ..... **VII**

ABSTRACT ..... **VIII**

INTRODUCCIÓN ..... **IX**

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **16**

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 19
1.2.1. Problema general *19*
1.2.2. Problemas específicos *19*
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 20
1.3.1. Objetivo General *20*
1.3.2. Objetivos específicos *20*
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS 21
1.4.1. Hipótesis general *21*
1.5. VARIABLES 22
1.5.1. Variable 1: Gestión administrativa *22*
1.5.2. Variable 2: Calidad del servicio al usuario *22*
1.5.3. Operacionalización de variables *23*
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 24
1.6.1. Justificación práctica. *24*
1.6.2. Justificación teórico *24*
1.6.3. Utilidad Metodológica *24*
1.6.4. Importancia *25*
1.6.5. Viabilidad *25*
1.6.6. Limitaciones *25*

CÁPITULO II: MARCO TEÓRICO **27**

2.1. ANTECEDENTES 27
2.1.1. Antecedentes Internacionales *27*
2.1.2. Antecedentes Nacionales *29*
2.2. BASES TEÓRICAS 31
2.2.1. Variable 1: Gestión administrativa *31*
2.2.2. Variable 2: Comportamiento organizacional *32*
2.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS 34
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS 35
2.5. BASES EPISTÉMICOS 37

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO **40**

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 40
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN 40
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 41
3.3.1. Población *41*
3.3.2. Muestra *41*
3.4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 42
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCEDIMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 42

CAPITULO IV: RESULTADOS **45**

4.1. TABLAS Y FIGURAS DEL NIVEL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES. 45

CAPITULO V: DISCUSION DE LOS RESULTADOS **54**

5.1. CONSTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS 54
CONCLUSIONES 58
RECOMENDACIONES.....60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 62
ANEXOS.....65

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. OPERACIONALIDAD DE VARIABLES.....23
TABLA 2. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA…… 24
TABLA 3. POBLACIÓN.....41
TABLA 4. ELECCIÓN TÉCNICA E INSTRUMENTOS.....42
TABLA 5. RESULTADOS DE CONFIABILIDAD.....43
TABLA 6. COMPARACIÓN DE PUNTAJES DE LAS VARIABLES.....45
TABLA 7. VALORIZACIÓN DE LAS DIMENSIONES GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....46
TABLA 8. VALORIZACIÓN DE LAS DIMENSIONES COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....47
TABLA 9. CORRELACIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CO.....49
TABLA 10. CORRELACIÓN PLANEACIÓN Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL..50
TABLA 11. CORRELACIÓN ORGANIZACIÓN Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL 51
TABLA 12. CORRELACIÓN DIRECCIÓN Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....52
TABLA 13. CORRELACIÓN CONTROL Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....53

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: COMPARACIÓN DE PUNTAJES DE LAS VARIABLES.....45

FIGURA 2: VALORACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA 46

FIGURA 3: VALORACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....47

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. INSTRUMENTOS 66
ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....68
ANEXO 03. FICHA DE VALIDACION EMITIDA POR LOS EXPERTOS 69
ANEXO 4. BASE DE DATOS 72

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el nivel mundial, se tiene demostrado que esta gestión administrativa debe ser llevada en todo tipo de empresas ya sea una pequeña, medianas o grandes empresa como una cadena de supermercados, refinerías o de otro giro, radica su importancia en llevarlo a cabo ya que genera soluciones o alternativas de cambio para los problemas que tienen las empresas actualmente en un mundo tan cambiante y ante situaciones imprevistas.

Desde sus orígenes el hombre ha realizado procesos administrativos, la era más primitiva del hombre cuando asociaba sus esfuerzos entre varias personas para sustentar su alimento y distribución de los integrantes de dichas tribus para defenderse y sobrevivir; otro indicio con respecto a la concepción del proceso administrativo alrededor del mundo, es desde la edad antigua donde los egipcios quienes construían las pirámides, realizando magnificas edificaciones basándose en la planificación de las mega estructuras o labores, organización de los trabajadores (con capacitaciones) y de los insumos a utilizar, teniendo la dirección en todo momento para la construcción y asignación de personas idóneas o especializadas en cada rubro y el control de que todo se hiciera según lo planeado; así también, sería el caso de los babilónicos, los chinos y los griegos.

Se puede indicar entonces que el mundo está involucrado a poder utilizar la gestión administrativa como parte de su enfoque primario para la constitución y evolución de las empresas, a poder desarrollarse para que responda de manera

eficiente y eficaz a los requerimientos de ésta misma, por lo tanto, logre que se trabaje de manera coordinada, fluida y cotidiana la planificación de sus recursos, organización del talento humano, dirección y control para la evolución y crecimiento de la empresa.

Con respecto al ámbito nacional, tenemos que la gestión administrativa es de igual manera importante para la constitución y desarrollo de la empresa, ya que se influye en todo nivel de la organización; sin embargo, en el Perú, se percibe en la mayor parte de los casos la informalidad y baja formación de empresarios líderes en cuanto a impulso promoción, gestión e innovación.

El estudio del comportamiento organizacional es relativamente nuevo en nuestro país, pese a que hace muchos años se viene estudiando en los diferentes países del mundo, tal es el caso, que es entendida como el campo de estudio en el que se indaga el efecto que la persona, conjunto de personas y estructuras implican en la actitud dentro de las instituciones, teniendo como meta mejorar la eficacia de dichas instituciones (Bot, 2016).

El comportamiento humano es un campo del conocimiento altamente sensible a las características de las organizaciones de su entorno, podemos denominarla también como una disciplina que está relacionada a las contingencias, a la mentalidad existente en la organización y a la estructura que se adopte como plataforma tanto para las operaciones como para las decisiones, para poder trabajar ya sea dentro de una institución o ser un usuario de ella, es necesario conocerla bien, pues muchas veces aunque las empresas presenten balances económicos satisfactorios, es necesario conocer también como es que se desenvuelven dentro de la organización. De manera muy similar en las

instituciones de nuestro medio, muchas veces se obtienen muy buenos resultados, se cuenta con instalaciones educativas impresionantes, pero no se presta atención a la forma como realizan las actividades dentro de la institución (Chiavenato, 2017).

La complejidad del comportamiento organizacional significa comprender que la personas y los equipos se autoorganizan y de esta manera permiten desplegar todo un potencial creativo, para responder ante un entorno cambiante, las organizaciones quieren ser más adaptables y ser capaces de aprender de la experiencia para reconfigurarse así mismas ante las nuevas demandas.

“Las organizaciones no funcionan al azar ni tienen éxito en forma aleatoria; por lo tanto, deben ser administradas y los ejecutivos que las dirigen o gerencian deben conocer a fondo el capital humano que las hace funcionar. El éxito o el fracaso de la mayoría de los proyectos de las organizaciones dependen del capital humano, es por ello que es necesario tener la habilidad para saber tratar con personas que tienen distintas personalidades y así poder comunicarse con ellas”. (Chiavenato, 2009)

Por tanto, se puede considerar que el comportamiento organizacional no es del todo adecuado en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha, pues no se percibe un sistema de comunicación adecuada entre el equipo técnico de las diferentes áreas de la Red, por lo tanto, tampoco entre sus colaboradores; el liderazgo que debería recaer en el personal que lo dirige no exhibe un objetivo claro, y que plasme en sus actividades los objetivos que en teoría debería buscar. La carencia de comunicación adecuada y de un liderazgo pertinente incrementa los niveles de estrés de los trabajadores, que ya de por si es bastante elevada.

Sin embargo se observa que los servidores administrativos ciertas actitudes, conductas y sentimientos no son compatibles con los objetivos de la institución edil, quizá sean resultado de la realidad laboral donde el orden convive con el desorden, la credibilidad con la desconfianza y los rasgos culturales con la adaptación que exigen las estrategias competitivas, las especificaciones de las tareas con los sentimientos personales; como el caso los procesos de delegación sin la debida capacitación o la exigencia de mayores resultados con menores recursos; todas estas perturbaciones llevan al incumplimiento de las tareas y/o funciones de los colaboradores y a la inestabilidad institucional, teniendo serias implicancias en su finalidad institucional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida la planeación se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023?
- ¿En qué medida la organización se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023?

- ¿En qué medida la dirección se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023?
- ¿En qué medida el control se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar en qué medida la gestion administrativa se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida la planeación se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023.
- Determinar en qué medida la organización se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023.
- Determinar en qué medida la dirección se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023.
- Determinar en qué medida el control se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

La gestión administratativa se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023

1.4.2. Hipótesis específicas

- La planeación se relaciona directamente con la calidad del servicio al usuario en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – 2021
- La planeación se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023.
- La organización se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023.
- La dirección se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023.
- El control se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2014) gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias que nos conducen al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.

Definición operacional

Dimensiones

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

1.5.2. Variable 2: Calidad del servicio al usuario

Definición conceptual

Chiavenato (2017) hace referencia al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones; básicamente se ocupa de la influencia que las personas que laboran ejercen en las organizaciones como también de la influencia que las organizaciones ejercen en los trabajadores.

Definición operacional

Dimensiones

- Variables individuales
- Variables grupales
- Sistema organizacional

1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalidad de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajando en grupo, lleguen a alcanzar con eficiencia metas seleccionadas. Este proceso se aplica en todas las organizaciones ya sean estas pequeñas, medianas o grandes, sea su carácter lucrativo o no lucrativos, una empresa de producción de un bien o prestación de un servicio. (Kaplan y Norton, 2000).	Para medir el Instrumentos de Gestión pública en donde se Consideran lo siguiente: 4 Dimensiones, 10 Indicadores, y 46 Ítems	Planeación	Mano de obra Equipos de manutención Instalaciones necesarias	1 al 4	Ordinal
			Organización	Legislación existente	5 al 8	
			Dirección	Liderazgo Comunicación Manejo de conflictos	9 al 12	
					13 al 15	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2017) hace referencia al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones; básicamente se ocupa de la influencia que las personas que laboran ejercen en las organizaciones como también de la influencia que las organizaciones ejercen en los trabajadores	Para medir el Instrumento de satisfacción del usuario en donde se Consideran lo siguiente: 4 Dimensiones, 07 Indicadores, y 28 Ítems	Nivel individual	Personalidad Inteligencia Habilidad Ética y valores Desempeño Empoderamiento	1 al 9	Ordinal
			Nivel grupal	Solución de conflictos Cooperación entre miembros Innovación en el trabajo	7 al 10	
			Nivel organizacional	Calidad en lo laboral Clima agradable Satisfacción laboral Estructura organizativa Facilitar Responsabilidad	11 al 15	

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.6.1. Justificación práctica.

El desarrollo de la investigación se fundamentará en los principios doctrinarios de la administración, específicamente en el amplio conocimiento de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional que nos conducirá a una descripción especifica de las variables en estudio y su implicancia entre ellas. Este nuevo conocimiento accederá a acrecentar el conocimiento en el campo de la ciencia administrativa en la línea de políticas y gestión pública y privada.

1.6.2. Justificación teórico

La investigación tiene relevancia teórica, ya que se basó en aportes teóricos contemporáneos, de una variable muy poco estudiada como es el comportamiento organizacional, que es un factor que determina la manera en que la institución y trabajadores se comportan, así como la variable gestión administrativa que implica la capacidad de planificar, organizar, dirigir y controlar la organización. Además, se cita a un conjunto de investigaciones previas relacionadas al tema de investigación.

1.6.3. Utilidad Metodológica

En la presente investigación, se utilizarán metodologías, procedimientos y técnicas e instrumentos de investigación que han sido validados por científicos y que han confirmado su validez y confiabilidad en otras investigaciones. En este enfoque se empleará el método descriptivo e inductivo, que permitirán obtener conclusiones a partir del estudio analítico de la variable gestión administrativa y el comportamiento organizacional. La recolección de la información se hará mediante la construcción de cuestionarios, determinándose su confiabilidad con el Alfa de Cronbach. En el procesamiento de la información se empleará el Programa Excel y SPSS. Estos

elementos metodológicos han de servir en a la solución del problema de la investigación. Asimismo, se utilizará de aporte para el estudio de problemas análogos, y en la aplicación posterior por otros investigadores.

1.6.4. Importancia

Por lo mencionado, se puede indicar la importancia de procesos no considerados o relevantes hasta el momento por la institución, a fin de poder brindar un mejor desarrollo tanto del talento humano como del desarrollo de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha, por lo que se sugiere algunas alternativas tanto para evitar la rotación de personal que es nuestro primer enfoque como para aumentar la motivación de los colaboradores, ya que como se va manejando hasta el momento y con el estrés elevado no se puede realizar de manera efectiva.

1.6.5. Viabilidad

El presente trabajo de investigación es viable porque contamos con el suficiente financiamiento económico, con personal de apoyo y materiales adecuados, además se tendrá la autorización respectiva de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha para realizar el presente estudio.

1.6.6. Limitaciones

Durante el desarrollo de la investigación, se presentaron obstáculos que dificultaron la ejecución del mismo; sin embargo, dichas dificultades fueron superadas con la asesoría del docente Manuel Rocha Gonzales siendo detalladas a continuación.

Limitaciones teóricas.

Se contó con poca disposición de fuentes teóricas acerca de la variable comportamiento organizacional en la biblioteca de la universidad. Lo cual hizo que se recurra a obtener información de otras bibliotecas públicas o el de adquirir libros a fin de poder contar con toda la disponibilidad de la información.

Limitaciones institucionales.

Al encontrarnos analizando una institución, hubo limitaciones de poder contar con la participación de manera libre para la toma de la muestra, teniendo que realizarlo en diferentes días consecutivos para poder encuestar a todos los colaboradores incluidos en la toma de muestra sin que afecte la atención a los trabajadores.

Limitación de tiempo.

Se contó con limitación en cuanto a los horarios de los docentes quienes puedan asesorar y la biblioteca los cuales en algunos momentos no eran compatibles y en cuanto a los tiempos en los cuales se podría aplicar el instrumento en la muestra ya que estaban dentro de jornada laboral; pero aun así con gran esfuerzo y coordinación se pudo superar.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Becilla (2020) con su investigación: “Gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Baba, provincia de Los Ríos”. Concluyó que el GAD, maneja un proceso administrativo sistemático, en la práctica es sencillo porque el talento humano está comprometido con su comunidad; la estructura organizacional actual debe ser adecuada de acuerdo a las nuevas tecnologías de la comunicación, para acelerar los procesos de gestión administrativa; y que no existe socialización adecuada de los procesos en las zonas rurales del cantón, por lo cual existen personas que todavía no se integran para desarrollar una gestión eficiente.

Miranda (2020) en su investigación titulada “Modelo de gestión administrativa y su incidencia en el comportamiento organizacional en la Asociación de Productores y Comercializadores de cacao “4 de noviembre” de la Parroquia Bellamaría, Cantón Santa Rosa, Provincia El Oro”, Llego a la conclusión que: Según una encuesta realizada por la Asociación de Productores y Mercados de CACAO el 4 de noviembre, se puede determinar que la organización no definió la fundación de la organización como una misión y visión corporativa que representa la misión de la organización. Metas y metas. Existir y promover valores y principios que contribuyan al desarrollo de actividades basadas en el buen vivir. Por ello, las personas creen que es necesario crear una dirección organizacional basada en la filosofía de la empresa y una estructura organizacional clara para identificar las bases y criterios para establecer contacto con ella. El 82% de los socios manifestaron que las funciones administrativas del Consejo de Asociación el "4 de noviembre" no se

realizaron correctamente porque tenían defectos en las ventas de productos y defectos en las ventas de la asociación en lugar de estar solos. Esto perjudica los ingresos de la asociación, para que la asociación tenga un mejor desarrollo. Aunque el 17,86% de los socios manifestó que, si la función de gestión del consejo de administración de la asociación "4 de noviembre" se realiza correctamente, no es necesario modificar la función de gestión.

Urrunaga (2015) en su investigación titulada “Análisis de la gestión administrativa y su incidencia en el comportamiento organizacional de la comuna San Miguel del Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2015”, llego a la conclusión que: Los integrantes de la comuna de San Miguel trabajan sin una planificación adecuada, por lo que no tienen factores rectores como metas u objetivos, políticas, estrategias, procedimientos, etc., y se convierten en objetos improvisados. El 60% de la junta directiva manifestó que se reúne una vez al mes, pero coincide en que necesita un plan organizativo real en el que se establezcan principios rectores para lograr una administración eficaz y efectiva. En cuanto a la planificación del evento, el 60% de los encuestados dijo que, si se realiza un evento, el 20% piensa que no hay absolutamente ninguna planificación adecuada, finalmente el 20% restante no sabe cómo realizar esta actividad. Se puede demostrar informalmente que, en cuanto a la estructura organizativa de las tareas a planificar, el 60% de las personas coinciden en que, si existe una estructura organizativa adecuada, el 40% piensa lo contrario, lo que significa que es necesario plantearse fortalecer el trabajo. de la organización.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Romero (2022), en su tesis denominada *"Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021".* Concluye: La gestión administrativa que tuvo como dimensiones el planeamiento, la organización, la dirección y el control experimentó respuestas de nivel medio con el 51.4% de los entrevistados, cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7%, con un coeficiente Rho de Spearman del 0,641 aceptándose la hipótesis de trabajo del objetivo general. Bien el proceso integral de gestionar los recursos genera un comportamiento laboral en los trabajadores de la institución.

Huanay (2020), en su tesis denominada *"Gestión administrativa y su impacto en el comportamiento organizacional de las Mipymes del Sector Textil de Distrito de Huancayo 2020".* Concluye: Lo más importante de la aplicación de la gestión administrativa en las mypes del sector textil es saber manejar las acciones y roles que se ejecutan dentro las empresa, permitiendo coordinar, definir y asignación de tareas razonables para que puedan ser desarrolladas de manera más eficiente porque mejorara el comportamiento de los trabajadores, la forma de interacción entre sí y cómo trabajan dentro de una estructura organizacional para realizar su trabajo en post de cumplimiento de metas organizacionales. Lo más difícil en la evaluación de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional fue la falta de organización documental, de procesos, la falta de tiempo de los encargados, el desconocimiento de estos temas por parte de los dueños, falta de interés en el trabajo y el cumplimento de roles dentro de la empresa porque dificultada el trabajo de evaluación y levantamiento de información.

Velásquez (2020), en su tesis denominada *"Comportamiento organizacional y gestión administrativa en la UGEL Huánuco, 2018".* Concluye: Se identificó la

existencia de relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión administrativa en la UGEL Huánuco, durante el año 2018; afirmación fundamentada en el p-valor= <0.001; entre el Comportamiento organizacional y la Gestión administrativa.

Tejada (2020), en su tesis denominada *"Gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la Empresa SCI en el área de Contact Center de Lince – 2017"*, Conclusión: Existe relación alta entre el la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en empresa Servicios, Cobranzas e Inversiones – 2017, con un Rho de Spearman de 0.683 a un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05. Lo que significa que para la empresa es de suma importancia contar no sólo con una gestión de los recursos, metas y planeamiento de manera correcta para la empresa, sino también de quienes la componen que son los colaboradores.

Veliz (2020) en su investigación *"Relación entre Gestión Administrativa y Comunicación Interna de la Municipalidad Distrital De Majes – Caylloma – Arequipa, 2020".* El enfoque de la investigación es cuantitativo, debido a que el análisis de los datos será de forma estadística, el alcance de la investigación es descriptiva correlacional, en la que se establece el nivel de relación entre las variables gestión administrativa y comunicación interna, de diseño no experimental de corte transversal. Dentro de sus principales resultados: en cuanto a la gestión administrativa se observa que el 81.5% de los colaboradores indican como buena, por otro lado, el 16.8% de los colaboradores indican que es regular, mientras que solo el 1.6% señalan que es mala. En el caso de la Comunicación Interna se ve que el 65.2% de los colaboradores indican que es buena, por otro lado, el 31.5% de los colaboradores indican que es regular, mientras que solo el 3.3% señalan que es mala. En cuanto a la correlación, existe una relación significativa, positiva y baja con tendencia moderada (r=0.34; x=0.000, x<0.05) entre la comunicación interna y la gestión administrativa.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable 1: Gestión administrativa

Gestión administrativa, de acuerdo con Kaplan y Norton (2000) es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajando en grupo, lleguen a alcanzar con eficiencia metas seleccionadas. Este proceso se aplica en todas las organizaciones ya sean estas pequeñas, medianas o grandes, sea su carácter lucrativo o no lucrativos, una empresa de producción de un bien o prestación de un servicio.

Según Munch (2010) define que la gestión administrativa “es el proceso de coordinar y optimizar los recursos de los grupos sociales para lograr sus máximas metas de eficiencia, calidad, productividad y competitividad”. (p. 5)

Dimensiones de la Gestión administración

Dimensión 1: Planeación

Planeación, función que implica el fijar los objetivos que se espera lograr, como también por el conjunto de acciones que deben de realizarse para poder lograrlo. Es esta función la que se encarga de evaluar los factores internos y externos que afecten a la organización, para ello deben de revisar el entorno que rodea a la organización, en base a esta información se tomarán las decisiones para llegar a los resultados deseados.

Dimensión 2: Organización

Organización, es la función que implica la división del trabajo y la coordinación del logro de los resultados destinados a un propósito común, consiste en combinar las habilidades, posibilidades técnicas, experiencias, recursos y todos los elementos que podrían convertirse en resultados. Es necesario, prestar especial atención a esta función, puesto que su implementación involucra a las personas, e influye en la creación de un ambiente adecuado de trabajo.

Dimensión 3: Dirección

Dirección, implica las actividades tales como la conducción y la coordinación de los esfuerzos laborales de las personas que integran una organización, llegando a ayudarles al desarrollo de las tareas necesarias en cada una de sus áreas. Involucra también características tales como compromiso y liderazgo de un grupo, incluyendo actividades tales como supervisión de las actividades, la motivación de los trabajadores para que contribuyan de manera eficiente al logro de los objetivos, velar por el mantenimiento de las líneas de comunicación que facilite el cumplimiento de las actividades propias de la organización y evitar los conflictos interpersonales entre trabajadores de la organización.

Dimensión 4: Control

Control, esta función involucra la verificación, ya sea durante los procesos o al final de ellos, el desempeño de los trabajadores, así como la calidad de los productos y/o servicios. Para la realización de esta verificación se toma en cuenta los planes iniciales y las decisiones que se tomaron en las acciones a realizar. Es por medio del control, que se deben de tomar las medidas correctivas para orientar el trabajo hacia el logro de los objetivos organizacionales.

2.2.2. Variable 2: Comportamiento organizacional

Chiavenato (2017) hace referencia al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones; básicamente se ocupa de la influencia que las personas que laboran ejercen en las organizaciones como también de la influencia que las organizaciones ejercen en los trabajadores.

Robbins y Judge (2015), explican: Al comportamiento organizacional con frecuencia se abrevia como (CO), es un campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, grupos y estructura en el comportamiento dentro de las

organizaciones, con objeto de aplicar dicho conocimiento en mejorarla efectividad de las organizaciones. También se dice que el comportamiento organizacional se ocupa del estudio que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta.

El comportamiento organizacional incluye los temas fundamentales de la motivación, el comportamiento y poder de líder, la comunicación interpersonal, la estructura y proceso de grupos, el aprendizaje, el desarrollo y percepción de actitudes, procesos de cambio, conflicto, diseño de trabajo y tensión laboral. El comportamiento es predecible y su estudio sistemático, es un medio para hacer pronósticos razonablemente exactos. (p. 10)

Dimensiones de comportamiento organizacional

Dimensión 1: Variables individuales

Robbins y Judge (2013) enfatizan que: “Si se busca mejorar la forma en que se toman decisiones en las organizaciones, será necesario entender los errores que cometen las personas al hacerlo” (p. 175).

Dimensión 2: Variables grupales

Robbins y Judge (2013) afirman que: “Un grupo se define como dos o más individuos que interactúan, son interdependientes y se reúnen para lograr objetivos específicos” (p. 272).

Chiavenato (2009) afirma que: Un grupo está compuesto por dos o más persona interdependiente que se unen e interactúan para alcanzar determinados objetivos. Cuando las personas trabajan en grupo no se comportan igual que cuando están solas o aisladas. De ahí la necesidad de comprender el comportamiento del grupo para entender mejor el CO. (p. 272).

Dimensión 3: Sistema organizacional

Chiavenato (2009) menciona que: “Son aquellas que encontramos en la organización como un todo. Deben abordarse en forma holística, es decir, involucrando al sistema entero” (p. 11)

Ivancevich et al. (2012) sostiene que: Denota, a groso modo, las decisiones y acciones que resultan en una estructura organizacional. Este proceso puede ser implícito o explícito, “de un tirón” o de desarrollo, puede llevarlo a cabo un solo administrador o un equipo de ellos. La primera decisión se basa en trabajos individuales, las segundas dos decisiones, a los departamentos o grupos y la cuarta considera la delegación de autoridad a través de la estructura. (p. 532).

2.3. Bases o fundamentos filosóficos

Ivancevich, Lorenzi, Skinner y Crosby (1996), señalan: “Que, la gestión es un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos de la organización. En la gestión, los directivos utilizan ciertos principios que les sirven de guía en este proceso. La perspectiva de la gestión desde el punto de vista de las personas tiene otro significado adicional. Se refiere a la importancia de los empleados con los que el gestor trabaja y a los que dirige en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Las personas son la sangre que da la vida a la organización”. (p. 11)

Las organizaciones ocasionalmente se constituyen como un fin en sí misma, son instrumentos instituidos para alcanzar unos fines. “Esto se refleja en los orígenes de la palabra organización, que se deriva del griego /organon/, es decir instrumento por lo que las ideas como objetivo, tareas, fines son conceptos fundamentales de la organización. Los instrumentos son dispositivos mecánicos y

desarrollados para ayudar en la ejecución de determinadas actividades encaminadas a obtener un fin". (Morgan, 1991, p. 13)

2.4. Definición de términos básicos

Competitividad

La competitividad de una empresa es la facultad organizativa (eficiencia, eficacia y efectividad) para crear, desarrollar y sostener capacidades superiores en términos de atributos de sus productos y servicios respecto a las de otras empresas que luchan por el mismo mercado, lo cual genera una rentabilidad en sus inversiones igual o mayor que la de su competencia (Hernández y Rodríguez, S., 2011)

Conflicto

Se define como un proceso que comienza cuando una de las partes percibe que otra de las partes afecta o está a punto de afectar de manera negativa algo que a la primera le interesa. (Robbins, S. y Judge, T., 2013)

Cultura organizacional

Se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás (Robbins, S. y Judge, T., 2013)

Desempeño organizacional

Es una medida de la eficiencia y eficacia con que los gerentes aprovechan los recursos para satisfacer a los clientes y alcanzar las metas de la organización. El desempeño organizacional aumenta en proporción directa a los incrementos de la eficiencia y la eficacia (Jones, G. & George, J., 2010).

Dirigir

Articular una visión clara, y revigorizar y facultar a los miembros de la organización para que entiendan la parte que representan en la consecución de las metas de la organización; es una de las cuatro funciones gerenciales principales. (Jones, G. & George, J., 2010)

Diseño organizacional

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias. La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, y es doblemente dependiente: hacia fuera, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales (Chiavenato, 2009)

Eficiencia

Es una medida de qué tan bien o qué tan productivamente se aprovechan los recursos para alcanzar una meta. (Jones, G. & George, J., 2010).

Eficacia

Es una medida de la pertinencia de las metas que los gerentes decidieron que persiguiera la organización y del grado en que esa organización alcanza tales metas (Jones, G. & George, J., 2010)

Gestión

Según la Real Academia Española, proviene del verbo gestionar: “hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera” (Hernández y Rodríguez, S., 2011)

Motivación

Procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo (Robbins, S. y Judge, T., 2013)

Negociación

Una negociación se define como un proceso en el que dos o más partes deciden la manera de asignar recursos escasos. (Robbins, S. y Judge, T., 2013)

Planeación de recursos humanos

Es el proceso mediante el cual los gerentes se aseguran de contar con el número correcto de personas adecuadas, en los lugares apropiados y en los momentos oportunos. A través de la planeación, las organizaciones evitan la escasez o abundancia repentina de personal. (Robbins, S. y Coulter, M., 2010)

Personalidad

Es la suma de las formas en que el individuo reacciona ante otros e interactúa con ellos. Es más frecuente que se describa en términos de los rasgos medibles que manifiesta una persona. (Robbins, S. y Judge, T., 2013)

Productividad

La productividad es el resultado de la correcta utilización de los recursos en relación con los productos y servicios generados (Hernández y Rodríguez, S., 2011)

Valores

Representan convicciones fundamentales de que “a nivel personal y social, cierto modo de conducta o estado final de existencia es preferible a otro opuesto o inverso”. Contienen un elemento de criterio que incluye ideas personales sobre lo que es correcto, bueno o deseable. (Robbins, S. y Judge, T., 2013)

2.5. Bases Epistémicos

Variable: Gestión administrativa

Taylor & Fayol, (1985) quien manifestó que la administración consiste en prever, organizar, mandar, coordinar y controlar, como también el arte de manejar a los hombres. Fayol es uno de los primeros innovadores de la administración, e intento definirla desde el aspecto operativo, para ello consideró que consta de cinco fases,

cada una involucra un grupo de acciones correspondientes, ero todas se encuentran relacionadas a un mismo fin, para ello consideró que es necesario contar con el tacto y la calificación necesaria para hacer que nuestros trabajadores logren ejecutar aquello que como encargados de la administración habíamos planificado.

Para Terry (1996) la administración es un proceso que básicamente consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar diseñada para lograr objetivos establecidos para el logro de determinados objetivos, por medio de los recursos humanos y otros recursos con los que la organización cuenta. Para Terry la administración no solo constituye una acción, sino un proceso, proceso que separa en cuatro funciones que son la planificación, la organización, la ejecución y el control; si bien estas funciones en algunos casos se cumplen en momentos distintos y por personas diferentes, todos ellos están destinados al mismo fin, la que está constituida por los objetivos organizacionales.

Variable: Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional de acuerdo con (Chiavenato, 2017) hace referencia y básicamente “se ocupa de la influencia que las personas que laboran y ejercen en las organizaciones como también de la influencia que las organizaciones ejercen en los trabajadores. Es decir, el CO logra retratar la continua interacción y la influencia recíproca entre el trabajador y las organizaciones, desde el punto de vista conceptual, es un gran campo de conocimiento para todas las personas que deben de tratar con organizaciones, que puede ser para crear otras o intentar cambiar las que ya existen, para trabajar o quizá invertir dinero en ellas, o en el caso más importante dirigirlas. Tal es el caso, de la importancia del ámbito del comportamiento organizacional que en la actualidad es una materia obligatoria de la malla curricular de la facultad de ciencias administrativas en la mayoría de universidades de Sudamérica.”

Chiavenato nos explica que el comportamiento organizacional se ha constituido en la actualidad en una disciplina cuyo campo de estudio es el comportamiento de las personas al interior de una organización, la influencia que este comportamiento tiene en la organización, como también la influencia de la organización en el comportamiento de los trabajadores.

Afirma también Chiavenato (2017) que “el comportamiento organizacional hace referencia al conjunto de acciones que las personas que trabajan dentro de una organización. Está basada fundamentalmente en aportes de la psicología siendo un campo que trata básicamente sobre el comportamiento que las personas tienen como son la personalidad, las actitudes, la percepción, el aprendizaje y la motivación. El comportamiento organizacional (CO) guarda relación con el comportamiento de los grupos humanos, en otras palabras, incluye factores tales como normas institucionales, funciones de los trabajadores, conformación de los equipos de trabajo y habilidades para el manejo de conflictos.”

Uno de los principales problemas es que “el comportamiento organizacional que puede observarse en forma parcial, los aspectos superficiales tales como las estrategias organizacionales, la definición de objetivos, las políticas, así como los procedimientos adoptados, la estructura de la organización, la autoridad formal y la cadena de mando, por lo general, pueden observarse y verificarse sin mayor dificultad. Dentro de los factores que no pueden ser observados a simple vista, por las personas ajenas a la organización, podemos citar a las siguientes: Las percepciones de los trabajadores, las actitudes de las personas, las normas grupales, el conjunto de interacciones informales y los conflictos interpersonales e intergrupales, que terminan por influir en el comportamiento de las personas como también en las grupales.”

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

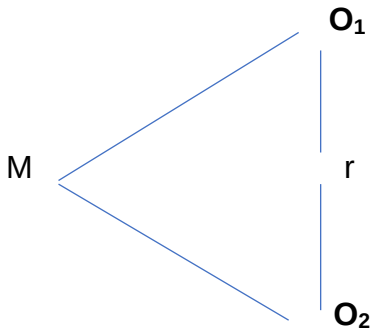
La investigación se desarrolló una investigación no experimental debido a que busca incrementar los conocimientos teóricos. Zorrilla (1993) define a la investigación no experimental como: Denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. (p. 43).

3.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño adecuado para la presente investigación fue de diseño descriptivo correlacional, porque busca establecer la relación entre las dos variables de estudio.

Al respecto Bernal (2010) afirma que: “La investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables (…)” (p. 114).

El esquema asumido:



Dónde:
M: Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha
O_1: Variable Gestión administrativa
O_2: Variable Comportamiento organizacional
r: Relación entre ambas variables.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población a considerada a lo largo del presente trabajo de investigación involucrará a la totalidad de trabajadores de las diversas áreas de la institución, entre ellas, sin hacer distinción entre trabajadores designados nombrados, contratados CAS o trabajadores en la modalidad de terceros durante el año 2023.

La población se encuentra compuesta por 65 trabajadores de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha.

Tabla 2
Población

DISTRIBUCIÓN	TOTAL
Personal Nombrado	15
Personal CAS	35
Locadores de Servicio	15
TOTAL POBLACIÓN	**65**

Fuente: Recursos Humanos Red

3.3.2. Muestra

Se aplicará la muestra no probabilística. Hernández et.al. (2014) definen “La muestra no probabilística, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización de ser elegidos”. (p. 189)

Siendo la muestra el total de la población de 65 trabajadores de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha.

3.4. Instrumento de recolección de datos

Para investigar sobre las variables de la presente investigación se utilizaron los siguientes recursos.

Para la recopilación de la información se utilizará como instrumento el Cuestionario que consta de 15 ítems para la variable gestión administrativa y 15 ítem para la variable comportamiento organizacional.

3.5. Técnicas de recojo, procedimiento y presentación de datos

Técnica.

En el recojo de información se utilizará la técnica de la encuesta. Se realizará dos encuestas, una para la gestión administrativa y otra para el comportamiento organizacional las cuales fueron validadas con el alfa de Cronbach.

Instrumento.

Cuestionario

"Se estructuraron preguntas cerradas que contribuyeron a definir cada uno de los indicadores de las variables en estudio**.** Este instrumento permitió conocer estados de opinión, características o hechos específicos".

Tabla 3

Elección de Técnica e Instrumento

Variable	**Técnica**	**Instrumento**
Variable 1: Gestión administrativa	Encuesta	Cuestionario 1
Variable 2: Comportamiento organizacional	Encuesta	Cuestionario 2

Validez

Va a ser efectuada por medio de la evaluación realizada por 3 jueces, quienes revisaran el contenido de los instrumentos a fin de evidenciar objetividad en función a

los objetivos y teorías, podrán dar su visto bueno para que luego los instrumentos sean aplicados con el fin de recabar la información pertinente para la investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. “La fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el Alfa de Cronbach”. “La medida de la confiabilidad “mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados”. (Welch & Comer, 1988)

Tabla 4

Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Nº ítems	Alfa de Cronbach
Gestión administrativa	46	0.891
Comportamiento organizacional	28	0,893

“Gestión administrativa” de a=0,891 (altamente confiable) y para el instrumento: “Comportamiento organizacional” de a=0,893 (altamente confiable).

Procesamiento de los datos

Para la realización de un adecuado y pertinente análisis de los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos de medición, se siguió el siguiente proceso:

- Tabulación de los cuestionarios aplicados a los integrantes de la muestra.
- Elaboración de tablas de distribución de frecuencias, por intermedio del programa SPSS versión 25 en español.
- Elaboración de indicadores de tendencia central, con el apoyo del programa SPSS versión 25 en español.

- Diseño y ejecución de los gráficos estadísticos, con el apoyo del programa SPSS versión 25 en español.
- Interpretación de las tablas y gráficos de investigación.

Para la comprobación de las hipótesis, se aplicó el siguiente procedimiento:

- Aplicación de la prueba de normalidad, para seleccionar la prueba de hipótesis correspondiente.
- Aplicación de la prueba de correlación, con el apoyo del programa SPSS.

Para la elaboración de la discusión se procedió de la siguiente manera:

- Confrontación de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación con las conclusiones encontradas en las tesis previamente citadas en los “antecedentes de investigación”.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Tablas y figuras del nivel de la variable y dimensiones.

Los resultados obtenidos, se analizaron tomando en cuenta los objetivos planteados en la presente investigación.

Tabla 5

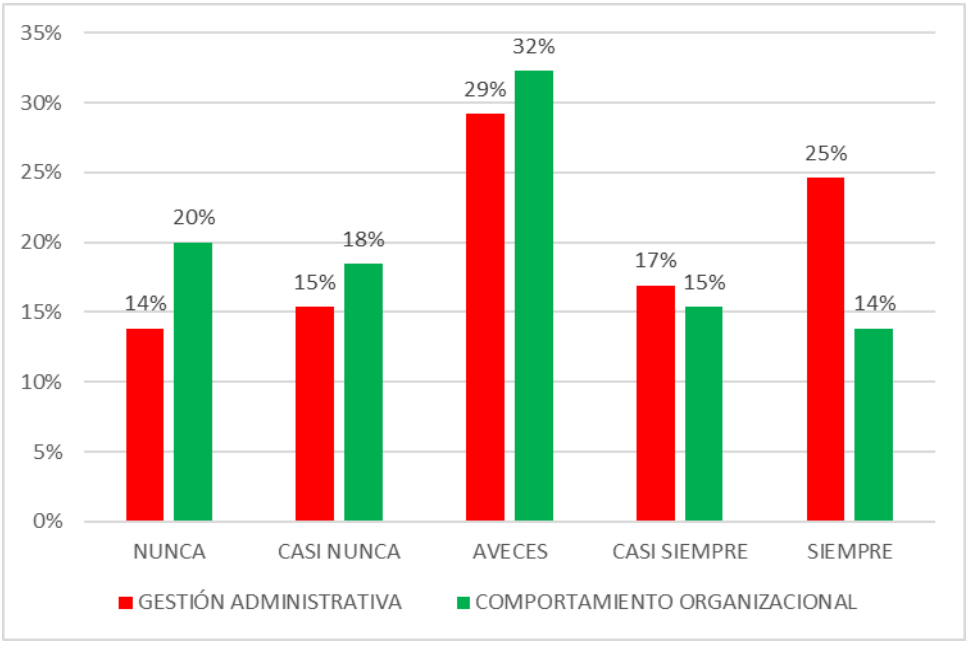
Comparación de puntajes de las variables gestión administrativa y comportamiento organizacional

NIVEL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	
	f	%	f	%
NUNCA	9	14%	13	20%
CASI NUNCA	10	15%	12	18%
AVECES	19	29%	21	32%
CASI SIEMPRE	11	17%	10	15%
SIEMPRE	16	25%	9	14%
TOTALES	65	100%	65	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

Figura 1

Nivel de percepción de gestión administrativa y comportamiento organizacional



Interpretación: en la tabla 5 y figura 1 en la variable gestión administrativa se observa que sobresale el nivel de algunas veces con un 32%, seguido de un nivel nunca con un 20%, casi nunca 18%, casi siempre 15% y siempre con 14%. Situación similar que se presenta la variable comportamiento organizacional a un nivel de a veces con un 29%, seguido de un nivel siempre con 25%, casi siempre 17%, casi nunca 15% y 14% nunca.

Tabla 6

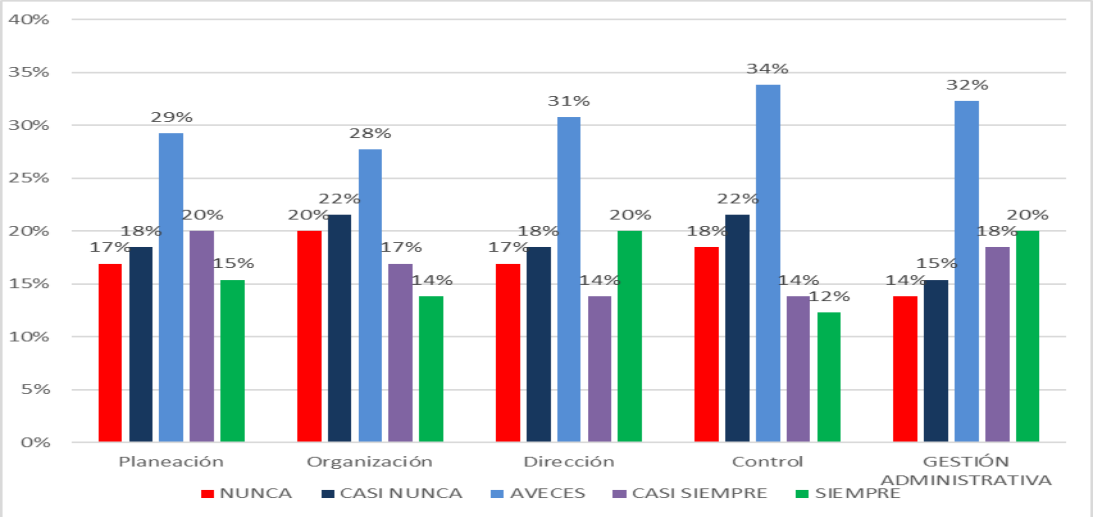
Valoración de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable gestión administrativa.

NIVEL	Planeación		Organización		Dirección		Control		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	11	17%	13	20%	11	17%	12	18%	9	14%
CASI NUNCA	12	18%	14	22%	12	18%	14	22%	10	15%
AVECES	19	29%	18	28%	20	31%	22	34%	21	32%
CASI SIEMPRE	13	20%	11	17%	9	14%	9	14%	12	18%
SIEMPRE	10	15%	9	14%	13	20%	8	12%	13	20%
TOTALES	65	100%	65	100%	65	75%	65	100%	65	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

Figura 2

Nivel de percepción obtenida de las dimensiones de la variable gestión administrativa.



Interpretación: en la tabla 6, se evidencia que el mayor porcentaje está dado en el nivel a veces con porcentajes que van desde 34% a 29% en las dimensiones de control y planeación respectivamente, seguido del nivel casi nunca que resalta en organización y control con un 22% y organización con un 20% de nunca.

Tabla 7

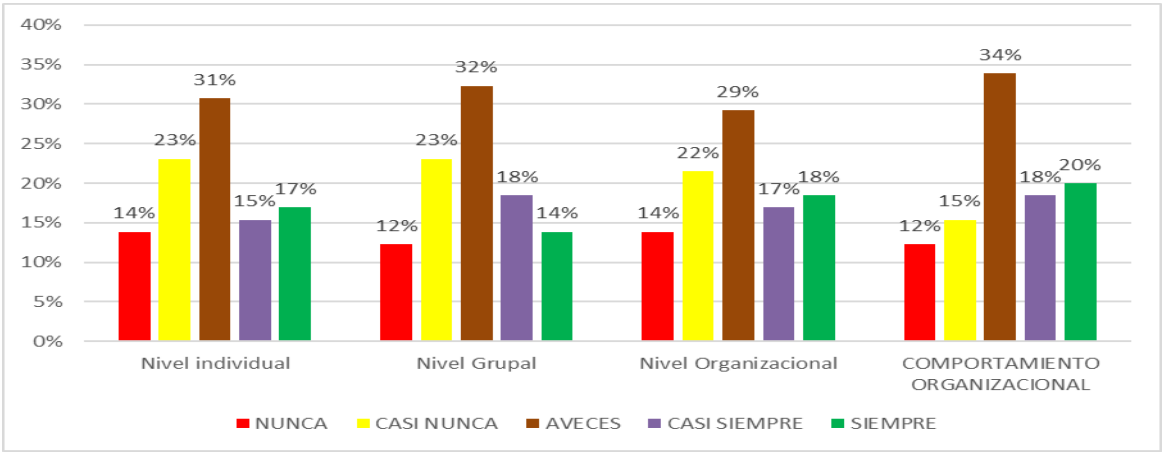
Valoración de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable comportamiento organizacional.

NIVEL	Nivel individual		Nivel Grupal		Nivel Organizacional		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	9	14%	8	12%	9	14%	8	12%
CASI NUNCA	15	23%	15	23%	14	22%	10	15%
AVECES	20	31%	21	32%	19	29%	22	34%
CASI SIEMPRE	10	15%	12	18%	11	17%	12	18%
SIEMPRE	11	17%	9	14%	12	18%	13	20%
TOTALES	65	100%	65	100%	65	100%	65	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

Figura 3

Nivel de percepción obtenida de las dimensiones de la variable comportamiento organizacional



Interpretación: en la tabla 7, se evidencia que el mayor porcentaje está dado en el nivel algunas veces con porcentajes que van desde 32% a 29% en la dimensión nivel grupal y nivel organizacional respectivamente, seguido del nivel casi nunca que resalta en la dimensión de nivel individual y nivel grupal con un 23% y en la dimensión nivel organizacional con un 18% de siempre.

Prueba de Hipótesis General

A continuación se muestra el nivel de significancia aceptado para este tipo de estudios por cada variable:

Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05 se acepta la H_i, y se rechaza la H_o.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05 se acepta la H_o y se rechaza la H_i.

Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre Yarinacocha 2023.

Hipótesis estadística:

Ha : $\alpha <$ Sig. (Bilateral)

La gestión administrativa se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre Yarinacocha 2023.

H_0: La gestión administrativa se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre Yarinacocha 2023

Tabla 8

Correlación de Pearson de las variables gestión administrativa y comportamiento organizacional.

Correlaciones

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,821**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,821**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha, con un valor r = 0.821 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Prueba de hipótesis especificas

HE1. La planeación se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre Yarinacocha 2023.

Tabla 9

Correlación de Pearson de planeación y comportamiento organizacional

Correlaciones

		PLANEACIÓN	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
PLANEACIÓN	Correlación de Pearson	1	,827**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,827**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Existe relación significativa entre la planeación y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha, con un valor r = 0.825 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE2. La organización se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre Yarinacocha 2023.

Tabla 10

Correlación de Pearson de organización y comportamiento organizacional

Correlaciones

		ORGANIZACIÓN	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
ORGANIZACIÓN	Correlación de Pearson	1	,868**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,868**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Existe relación significativa entre la organización y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha, con un valor r = 0.868 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE3. La dirección se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre Yarinacocha 2023.

Tabla 11

Correlación de Pearson dirección y comportamiento organizacional

Correlaciones

		DIRECCIÓN	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
DIRECCIÓN	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Existe relación significativa entre la dirección y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha, con un valor r = 0.833 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE4. El control se relaciona directamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre Yarinacocha 2023.

Tabla 12

Correlación de Pearson control y comportamiento organizacional

Correlaciones

		CONTROL	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
CONTROL	Correlación de Pearson	1	,825**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,825**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Existe relación significativa entre el control y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha, con un valor r = 0.825 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE LOS RESULTADOS

5.1. CONSTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

El presente trabajo de investigación titulada “La gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023, que de acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación se observó que el objetivo general, fue determinar cuál es la relación entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023. El valor de la correlación fue de 0.821 (correlación positiva alta). De igual manera se determinó que la variable gestión administrativa se observa que sobresale el nivel de algunas veces con un 32%, seguido de un nivel nunca con un 20%, casi nunca 18%, casi siempre 15% y siempre con 14%. Situación similar que se presenta la variable comportamiento organizacional a un nivel de a veces con un 29%, seguido de un nivel siempre con 25%, casi siempre 17%, casi nunca 15% y 14% nunca.

Estos resultados de la variable gestión administrativa se encuentra sustentado en la investigación realizada por Romero (2022), en su tesis denominada *“Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021”.* Concluye: La gestión administrativa que tuvo como dimensiones el planeamiento, la organización, la dirección y el control experimentó respuestas de nivel medio con el 51.4% de los entrevistados, cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7%, con un coeficiente Rho de Spearman del 0,641 aceptándose la hipótesis de trabajo del objetivo general. Bien el proceso integral de gestionar los recursos genera un comportamiento laboral en los trabajadores de la institución.

En relación con la variable comportamiento organizacional se encuentran sustentados en la investigación de Velásquez (2020), en su tesis denominada *"Comportamiento organizacional y gestión administrativa en la UGEL Huánuco, 2018".* Concluye: Se identificó la existencia de relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión administrativa en la UGEL Huánuco, durante el año 2018; afirmación fundamentada en el p-valor= <0.001; entre el Comportamiento organizacional y la Gestión administrativa.

Con respecto a las hipótesis específicas, se determinó que existe relación significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones de planeación, organización, dirección y control, la variable comportamiento organizacional con las dimensiones nivel individual, nivel grupal, nivel organizacional, concordando con Huanay (2020), en su tesis denominada *"Gestión administrativa y su impacto en el comportamiento organizacional de las Mipymes del Sector Textil de Distrito de Huancayo 2020".* Concluye: Lo más importante de la aplicación de la gestión administrativa en las mypes del sector textil es saber manejar las acciones y roles que se ejecutan dentro las empresa, permitiendo coordinar, definir y asignación de tareas razonables para que puedan ser desarrolladas de manera más eficiente porque mejorara el comportamiento de los trabajadores, la forma de interacción entre sí y cómo trabajan dentro de una estructura organizacional para realizar su trabajo en post de cumplimiento de metas organizacionales. Lo más difícil en la evaluación de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional fue la falta de organización documental, de procesos, la falta de tiempo de los encargados, el desconocimiento de estos temas por parte de los dueños, falta de interés en el trabajo y el cumplimento de roles dentro de la empresa porque dificultada el trabajo de evaluación y levantamiento de información.

Del mismo modo en cuanto a la variable de gestión administrativa coincide con la teoría de Taylor & Fayol, (1985) quien manifestó que la administración consiste en prever, organizar, mandar, coordinar y controlar, como también el arte de manejar a los hombres. Fayol es uno de los primeros innovadores de la administración, e intento definirla desde el aspecto operativo, para ello consideró que consta de cinco fases, cada una involucra un grupo de acciones correspondientes, ero todas se encuentran relacionadas a un mismo fin, para ello consideró que es necesario contar con el tacto y la calificación necesaria para hacer que nuestros trabajadores logren ejecutar aquello que como encargados de la administración habíamos planificado.

Para Terry (1996) la administración es un proceso que básicamente consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar diseñada para lograr objetivos establecidos para el logro de determinados objetivos, por medio de los recursos humanos y otros recursos con los que la organización cuenta. Para Terry la administración no solo constituye una acción, sino un proceso, proceso que separa en cuatro funciones que son la planificación, la organización, la ejecución y el control; si bien estas funciones en algunos casos se cumplen en momentos distintos y por personas diferentes, todos ellos están destinados al mismo fin, la que está constituida por los objetivos organizacionales.

En cuanto a la variable comportamiento organizacional de acuerdo con (Chiavenato, 2017) hace referencia y básicamente se ocupa de la influencia que las personas que laboran y ejercen en las organizaciones como también de la influencia que las organizaciones ejercen en los trabajadores. Es decir, el CO logra retratar la continua interacción y la influencia recíproca entre el trabajador y las organizaciones, desde el punto de vista conceptual, es un gran campo de conocimiento para todas las personas que deben de tratar con organizaciones, que puede ser para crear otras o intentar cambiar las que ya existen, para trabajar o quizá invertir dinero en ellas, o en el

caso más importante dirigirlas. Tal es el caso, de la importancia del ámbito del comportamiento organizacional que en la actualidad es una materia obligatoria de la malla curricular de la facultad de ciencias administrativas en la mayoría de universidades de Sudamérica.

Asimismo, Chiavenato nos explica que el comportamiento organizacional se ha constituido en la actualidad en una disciplina cuyo campo de estudio es el comportamiento de las personas al interior de una organización, la influencia que este comportamiento tiene en la organización, como también la influencia de la organización en el comportamiento de los trabajadores.

CONCLUSIONES

- **Prueba de hipótesis general**. La hipótesis de investigación plantea que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha, se evidencia que la significancia (bilateral) del 0.00 es menor que 0.05, rechazando la hipótesis nula, en este sentido, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95%, que existe una correlación positiva considerable entre las variables gestión de recursos humanos y atención al usuario, evidenciado en el estadígrafo de correlación de Pearson igual a 0.821. Entonces, a medida que aumenta la variable gestión administrativa aumenta la variable comportamiento organizacional.
- **Prueba de hipótesis especifica 1.** Según la hipótesis de investigación planteada, existe una relación significativa entre la planeación y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha, se puede apreciar que la significancia es 0.00, que está bajo 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, por tanto, de acuerdo al estadígrafo de Pearson (r=0.825) y con una confiablidad del 95%, existe una correlación positiva considerable entre las variables investigadas.
- **Prueba de hipótesis especifica 2.** Según la hipótesis de investigación planteada, existe una relación significativa entre la organización y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha. Se puede apreciar que la significancia es 0.00, que está bajo 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, por tanto, de acuerdo al estadígrafo de Pearson (r=0.868) y con una confiablidad del 95%, existe una

correlación positiva considerable entre las variables estudiadas. En esta línea, ante la aplicación de la organización mayor será el comportamiento organizacional de los trabajadores en una entidad pública.

- **Prueba de hipótesis especifica 3**. Según la hipótesis de investigación planteada, existe una relación significativa entre la dirección y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha, se puede apreciar que la significancia es 0.00, que está bajo 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, por tanto, de acuerdo al estadígrafo de Pearson (r=0.833) y con una confiablidad del 95%, existe una correlación positiva considerable ente las variables investigadas. En esta línea, ante la aplicación de la dirección mayor será el comportamiento organizacional de los trabajadores en una entidad pública.
- **Prueba de hipótesis especifica 4**. Según la hipótesis de investigación planteada, existe una relación significativa entre el control y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha, se puede apreciar que la significancia es 0.00, que está bajo 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, por tanto, de acuerdo al estadígrafo de Pearson (r=0.825) y con una confiablidad del 95%, existe una correlación positiva considerable ente las variables investigadas. En esta línea, ante la aplicación del control mayor será el comportamiento organizacional de los trabajadores en una entidad pública.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Dirección preparar un plan de capacitación en gestión administrativa: planeamiento, organización, dirección y control en todos los niveles jerárquicos, que propicien un buen comportamiento laboral de los trabajadores en la organización edil orientadas a un desempeño efectivo en las funciones que ejecutan.

- Se recomienda a los directivos de las organizaciones públicas dedicar el tiempo necesario a cada una de las funciones de la gestión administrativa, poniendo especial énfasis en la planificación, dirección y control; pues muchas veces estas funciones no guardan relación entre sí.

- Se recomienda tomar las acciones y/o funciones que se realicen en el interior de la organización municipal deben ser planificadas para conocer el significado de sus tareas de acuerdo a los objetivos institucionales y observen su aporte laboral.

- Se recomienda al personal directivo de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha mejorar los niveles de comunicación al interior de la misma pues se constituye en un factor débil de acuerdo a la percepción de los trabajadores, teniendo en cuenta que es un factor de vital importancia para la organización.

- Asimismo, la Red deberá de prestar especial atención al factor liderazgo, pues de acuerdo a la percepción de los trabajadores es solo aceptable, por lo que se intuye que muchos directivos están confundiendo la jefatura con el liderazgo, factores que, si bien tienen relación, no son sinónimos absolutos.
- Se recomienda tanto a directivos como a los trabajadores de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre Yarinacocha como también de las instituciones públicas realizar todos los esfuerzos necesarios para conformar una cultura organizacional acorde con el país que se desea construir, que se encuentre estrechamente vinculada a las necesidades de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Becilla, C. J. (2020). *Gestión administrativa del gobierno autónomo descentralizado del cantón Baba*. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo. Obtenido de http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7515

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*, Bogotá, Colombia: Pearson Education.

Bot, B. (2016). *Wikipedia*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Comportamiento_organizacional&oldid=94644122

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. México.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional.* 3ra Edición. México D.F.: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009a). *Comportamiento organizacional*. México D.F., México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009b). *Introducción a la teoría general de la administración,* México D.F., México: McGraw-Hill.

Fayol, H. y Taylor, F. (1985). *Administración Industrial y General – Principios de la Administración Científica*. Buenos Aires: Hyspamérica.

Hernández y Rodríguez, S. (2011). *Introducción a la Administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia.* México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5a ed. Editorial McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. 2010. México.

Hernández, R; & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A: México D.F.

Huanay (2020), en su tesis denominada *"Gestión administrativa y su impacto en el comportamiento organizacional de las Mipymes del Sector Textil de Distrito de Huancayo 2020".* Universidad Alas Peruanas. Perú.

Ivancevich, J., Lorenzi, P., Skinner, S. y Crosby, P. (1996). Gestión: Calidad y competitividad. México: IRWIN.

Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson M. (2012). *Comportamiento Organizacional.* México D.F., México: McGraw-Hill.

Kaplan, R. y Norton, D. (2000). *Administración*. (6ª Ed.). México D.F.: Prentice Hall. (Ponjuan, 1998)

Miranda, J. M. (2015). *Modelo de gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional en la Asociación de Productores y Comercializadores de cacao "4 de noviembre" de la Parroquia Bellamaría, Cantón Santa Rosa, Provincia El Oro.* Universidad Técnica de Machala.

Morgan, G. (1991). Imágenes de la organización. México: Alfaomega, Rama.

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española.* 23va Edición. Madrid: Autor

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México D.F., México: Pearson educación

Robbins, S. y Judge, T. (2015). Comportamiento organizacional. México.

Robbins, S., y Coulter, M. (2016). Administración. México.

Romero (2022), en su tesis denominada *"Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021".* Universidad Nacional de Tumbes. Perú.

Tejada (2020), en su tesis denominada *"Gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la Empresa SCI en el área de Contact Center de Lince – 2017"*. Universidad Autónoma del Perú.

Terry, G. (1996). *Principios de Administración*. Buenos Aires: El Ateneo

Urrunaga, P. N. (2015). *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional de la comuna San Miguel del Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2015.* Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Velásquez (2020), en su tesis denominada *"Comportamiento organizacional y gestión administrativa en la UGEL Huánuco, 2018".* Universidad José Carlos Mariátegui. Perú.

Veliz, V., J. (2020). Relación entre Gestión Administrativa y Comunicación Interna de la Municipalidad Distrital De Majes – Caylloma – Arequipa, 2020. Arequipa, Perú: Universidad Católica San Pablo.

Welch, S., y Comer, J. (1988). Quantitative Methods for Public Administration. In Books/Cole Publishing Co. USA: Wadsworth.

Zorrilla, S. (1993). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: Ediciones Cal y Arena

ANEXOS

ANEXO 1.
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS
CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

	DIMENSION: PLANEACIÓN	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	¿Al momento de tomar una decisión usted tiene en cuenta la misión y visión de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha para lograr los objetivos establecidos?					
2	¿Cree usted que los recursos destinados a su área son utilizados directamente para el cumplimiento de las funciones asignadas?					
3	¿Considera usted suficiente el presupuesto para cumplir las actividades programadas?					
4	¿Considera usted que la Dirección Ejecutiva promueve políticas de desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha?					
	DIMENSION: ORGANIZACIÓN	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
5	¿Responde la estructura organizacional a los objetivos institucionales?					
6	¿Considera usted que el área de recursos humanos promueve procesos de selección para contar con personal calificado?					
7	¿Usted cree que recursos humanos debería establecer notablemente sus requerimientos y/o especificaciones del puesto al momento de seleccionar al personal?					
8	¿Usted considera que la asignación de tareas al personal está contemplada en los documentos de gestión?					
	DIMENSION: DIRECCION	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
9	¿Considera usted que su jefe inmediato muestra liderazgo para integrar y manejar el equipo de trabajo?					
10	¿Cree usted que la comunicación es efectiva entre las diversas áreas de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha?					
11	¿Cree usted que son efectivos los canales de comunicación establecidos en la estructura orgánica entre sus compañeros de trabajo?					
12	¿Considera usted que los jefes poseen capacidad negociadora en la resolución de conflictos?					
	DIMENSION: CONTROL	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
13	¿Considera usted que la supervisión se orienta a la mejora de su rendimiento laboral?					
14	¿Considera usted que es necesario la mejora del proceso de evaluación del personal?					
15	¿Se realiza un seguimiento y/o monitoreo a las decisiones implementadas?					

CUESTIONARIO COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

	DIMENSION: NIVEL INDIVIDUAL	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	¿Siente que su personalidad es compatible con la finalidad de institución, siendo esta de servicio a la población de atención de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha?					
2	¿Ante una situación conflictiva se cuenta con las competencias para manejarlo de manera efectiva?					
3	¿Las destrezas y habilidades que poseen los trabajadores permiten un desempeño laboral efectivo?					
4	¿Sus colaboradores trabajan dentro los principios de ética y valores para el logro de objetivos institucionales?					
5	¿El rendimiento laboral de los colaboradores es el esperado por la institución y los ciudadanos?					
6	¿Se aplican las competencias gerenciales en el trabajo asignado por el inmediato superior?					
	DIMENSION: NIVEL GRUPAL	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
7	¿En el proceso de solución de problemas y manejo de conflictos, se cuenta con una política de escucha activa?					
8	¿Al trabajar en equipo multidisciplinario, se participa de manera activa entre los colaboradores de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha?					
9	¿Los colaboradores demuestran su creatividad en innovación en la realización de trabajo para mejorar sus resultados?					
10	¿Se promueve la comunicación asertiva entre todos los trabajadores de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha?					
	DIMENSION: NIVEL ORGANIZACIONAL	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	¿El trabajo que exterioriza la organización es calificado dentro de los niveles de calidad que exigen los ciudadanos?					
12	¿Se percibe en la organización una atmosfera laboral positiva que implique la ejecución efectiva de las tareas asignadas?					
13	¿La Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha aplica políticas que contribuye a desarrollar de manera personal y profesional?					
14	¿Se proporciona información del funcionamiento de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha?					
15	¿Se sienten preparado Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha para asumir mayores responsabilidades en la sociedad?					

Anexo 2.
Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre – Yarinacocha 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con la comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023?	Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023	La gestión administrativa se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023.	VARIABLE 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA ■ DIMENSIÓN PLANEACIÓN Objetivos Recursos Gerencia ■ DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Estructura Recursos humanos Asignación de tareas ■ DIMENSIÓN DIRECCIÓN Liderazgo Comunicación Manejo de conflictos ■ DIMENSIÓN CONTROL Supervisión Evaluación Monitoreo VARIABLE 2 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ■ DIMENSIÓN NIVEL INDIVIDUAL Personalidad Inteligencia Habilidad Ética y valores Desempeño Empoderamiento ■ DIMENSIÓN NIVEL GRUPAL Solución de conflictos Cooperación entre miembros Innovación en el trabajo ■ DIMENSIÓN NIVEL ORGANIZACIONAL Calidad en la labor Calima agradable Satisfacción laboral Estructura organizativa Facilitar Responsabilidad	**TIPO DE INVESTIGACIÓN** DESCRIPTIVA – NO EXPERMENTAL. **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN** Correlacional **POBLACIÓN Y MUESTRA** Está constituida por 65 trabajadores de la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha. **SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS:** SPSS v25.
a) ¿En qué medida la planeación se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023? b) ¿En qué medida la organización se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023? c) ¿En qué medida la dirección se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023? d) ¿En qué medida el control se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023?	a) Determinar en qué medida la planeación se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023. b) Determinar en qué medida la organización se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023. c) Determinar en qué medida la dirección se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023. d) Determinar en qué medida el control se relaciona con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023.	a) La planeación se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023. b) La organización se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023. c) La dirección se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023. d) El control se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023.		

Fuentes	Técnicas	Herramientas
Primaria	Encuesta	Cuestionario
Secundaria	Análisis documental	Resumen de autores

ANEXO 03
FICHA DE VALIDACION EMITIDA POR LOS EXPERTOS

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. Catherine Ferreyros Rengifo	Directora Regional de Recursos Humanos DIRESA Ucayali	Encuesta	Bach. Jenny Mercedes Seijas Montes

Título: **Gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023**

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.MEODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						85%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Pucallpa, 02 de setiembre del 2024	00106525		985354274
Lugar y Fecha	DNI Nº	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

FICHA DE VALIDACION EMITIDA POR LOS EXPERTOS

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Manuel Rocha Gonzales	Docente de la Universidad Nacional de Ucayali	Encuesta	Bach. Jenny Mercedes Seijas Montes

Título: **Gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023**

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.MEODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						87%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION		

Pucallpa, 02 de setiembre del 2024	00008208		961633625
Lugar y Fecha	DNI Nº	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

FICHA DE VALIDACION EMITIDA POR LOS EXPERTOS

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Miguel Oscar López y Ojeda	Docente de la Universidad Nacional de Ucayali	Encuesta	Bach. Jenny Mercedes Seijas Montes

Título: **Gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la Red de Salud Nº 02 Federico Basadre - Yarinacocha 2023**

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.MEODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						87%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION		

Pucallpa, 02 de setiembre del 2024	00093964		961543691
Lugar y Fecha	DNI Nº	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

ANEXO 4.
BASE DE DATOS GESTION ADMINISTRATIVA

	Planeación				Σ	Organización				Σ	Dirección				Σ	Control			Σ
Nª	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12		13	14	15	
1	2	5	5	1	13	2	2	2	5	11	4	2	2	5	13	4	4	1	9
2	2	4	4	1	11	2	2	4	4	12	4	2	2	4	12	2	4	2	8
3	4	3	4	3	14	4	3	4	2	13	3	4	4	4	15	2	3	4	9
4	4	4	4	2	14	2	3	4	4	13	4	2	4	4	14	3	3	3	9
5	1	4	4	1	10	2	2	2	3	9	1	2	2	4	9	1	1	2	4
6	4	4	4	2	14	2	2	3	5	12	4	4	3	5	16	2	5	2	9
7	2	4	4	2	12	2	3	4	2	11	4	1	3	4	12	2	4	4	10
8	1	4	4	1	10	3	2	2	4	11	4	3	4	4	15	3	3	2	8
9	1	4	4	2	11	5	3	4	4	16	1	3	3	1	8	2	4	4	10
10	2	3	3	2	10	3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	4	4	4	12
11	3	4	3	2	12	2	3	2	3	10	5	2	2	4	13	5	5	1	11
12	2	2	1	1	6	4	2	2	1	9	1	3	3	5	12	2	4	2	8
13	5	5	1	4	15	3	3	4	2	12	3	2	2	4	11	5	5	5	15
14	4	4	4	3	15	4	3	5	2	14	3	2	2	4	11	2	2	4	8
15	3	4	3	2	12	2	1	1	4	8	4	4	2	4	14	2	4	2	8
16	1	3	3	3	10	3	1	3	4	11	2	4	5	2	13	3	2	2	7
17	1	2	1	4	8	4	2	4	4	14	1	3	2	1	7	1	5	5	11
18	2	3	2	2	9	4	3	3	2	12	3	3	2	4	12	2	3	3	8
19	2	2	2	1	7	4	1	2	4	11	2	3	3	4	12	2	2	2	6
20	2	2	2	2	8	2	3	4	2	11	2	3	3	2	10	4	2	2	8
21	3	4	2	2	11	2	2	1	2	7	4	5	1	4	14	3	2	3	8
22	3	4	2	2	11	2	3	3	2	10	4	2	4	4	14	3	2	3	8
23	2	1	2	2	7	2	3	3	2	10	1	4	1	2	8	5	4	4	13
24	4	2	2	4	12	1	2	2	1	6	2	3	3	5	13	4	5	5	14
25	1	4	4	1	10	2	5	4	4	15	4	4	2	4	14	2	3	3	8
26	5	4	4	3	16	4	2	2	4	12	1	3	3	2	9	4	4	2	10
27	2	4	2	2	10	4	4	3	4	15	4	3	5	2	14	3	2	4	9
28	1	4	2	2	9	2	1	1	4	8	4	1	2	4	11	2	3	2	7
29	4	2	4	2	12	2	3	4	4	13	2	2	3	2	9	1	1	5	7
30	4	2	4	2	12	2	2	3	2	9	2	1	2	4	9	2	2	4	8
31	2	4	3	3	12	5	2	2	4	13	4	2	4	4	14	4	3	3	10
32	3	2	3	3	11	2	2	4	4	12	3	2	3	4	12	3	3	2	8
33	5	3	4	2	14	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	2	1	4	7
34	2	3	4	2	11	3	3	4	4	14	4	3	4	4	15	3	4	2	9
35	2	3	4	2	11	4	2	2	2	10	3	2	3	4	12	2	2	4	8
36	1	3	2	2	8	4	2	3	2	11	2	2	4	3	11	2	2	3	7
37	4	4	2	1	11	5	3	4	4	16	4	3	4	4	15	1	1		2
38	4	3	2	2	11	2	2	2	2	8	3	5	1	3	12	3	2	3	8
39	5	5	5	1	16	4	3	4	1	12	5	2	2	5	14	5	5	1	11
40	1	2	1	5	9	1	3	4	1	9	4	3	5	1	13	4	5	4	13
41	1	2	2	2	7	4	3	2	3	12	2	2	4	4	12	2	4	4	10
42	2	2	2	2	8	4	2	2	3	11	4	3	2	4	13	2	4	2	8

43	2	4	4	1	**11**	4	3	4	4	**15**	4	3	3	4	**14**	2	3	2	**7**
44	2	4	5	2	**13**	5	3	5	5	**18**	4	2	3	4	**13**	2	2	4	**8**
45	4	4	2	2	**12**	4	1	1	2	**8**	4	1	2	4	**11**	2	4	2	**8**
46	4	4	4	2	**14**	3	1	3	4	**11**	4	1	1	4	**10**	4	4	2	**10**
47	2	4	4	1	**11**	4	2	4	4	**14**	2	3	3	5	**13**	4	5	4	**13**
48	2	2	2	2	**8**	2	3	3	2	**10**	2	3	2	4	**11**	2	3	4	**9**
49	4	4	3	2	**13**	2	1	2	3	**8**	2	2	3	2	**9**	1	1	5	**7**
50	2	3	3	1	**9**	2	3	4	3	**12**	3	3	3	3	**12**	1	2	3	**6**
51	4	4	5	2	**15**	4	2	1	2	**9**	4	2	5	4	**15**	4	4	4	**12**
52	2	2	4	2	**10**	2	3	3	4	**12**	4	4	4	4	**16**	1	2	4	**7**
53	3	2	4	1	**10**	4	3	3	4	**14**	2	2	2	4	**10**	1	2	4	**7**
54	3	4	2	2	**11**	2	2	2	3	**9**	3	2	3	4	**12**	1	2	4	**7**
55	2	3	3	2	**10**	2	5	4	3	**14**	5	4	4	4	**17**	3	4	2	**9**
56	2	1	2	2	**7**	2	2	2	2	**8**	3	1	1	2	**7**	4	2	2	**8**
57	2	2	2	2	**8**	2	3	3	5	**13**	4	3	4	4	**15**	3	3	3	**24**
58	4	3	4	1	**12**	2	3	2	4	**11**	3	3	4	4	**14**	2	1	4	**21**
59	1	3	4	1	**9**	2	2	3	2	**9**	4	2	2	2	**10**	3	2	2	**17**
60	4	3	2	3	**12**	3	3	3	3	**12**	4	2	3	2	**11**	2	2	1	**16**
61	4	2	2	3	**11**	4	2	5	4	**15**	5	3	4	4	**16**	2	2	2	**22**
62	4	3	4	4	**15**	4	4	4	4	**16**	2	2	2	2	**8**	4	2	2	**16**
63	5	3	5	5	**18**	2	2	2	4	**10**	4	3	4	1	**12**	4	2	2	**20**
64	4	1	1	2	**8**	3	2	3	4	**12**	1	3	4	1	**9**	1	2	2	**14**
65	3	1	3	4	**11**	5	4	4	4	**17**	4	3	2	3	**12**	2	2	4	**20**

BASE DE DATOS COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

	Nivel individual						Σ	Nivel grupal				Σ	Nivel organizacional					Σ
ORDEN	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		11	12	13	14	15	
1	2	3	3	2	3	5	18	4	4	3	5	16	3	2	2	3	5	15
2	3	3	2	3	2	4	17	3	4	4	2	13	4	2	4	3	4	17
3	3	5	5	4	2	5	24	3	3	4	4	14	4	3	4	4	5	20
4	2	3	3	1	1	2	12	2	5	5	3	15	3	3	4	1	3	14
5	2	3	3	3	1	2	14	3	3	4	4	14	2	2	2	2	2	10
6	2	4	1	1	2	4	14	5	4	1	3	13	4	2	3	2	4	15
7	3	4	3	3	3	3	19	4	4	3	4	15	4	3	4	3	4	18
8	4	5	3	5	1	3	21	5	5	3	5	18	2	2	2	2	5	13
9	3	4	5	1	1	4	18	5	2	2	3	12	4	3	4	2	5	18
10	2	3	1	3	3	5	17	2	2	4	3	11	3	3	4	1	1	12
11	2	4	2	2	2	3	15	3	4	2	4	13	4	3	2	3	3	15
12	3	1	3	2	2	4	15	4	4	2	3	13	1	2	2	2	3	10
13	4	5	5	5	3	4	26	3	5	5	5	18	5	3	4	2	5	19
14	4	5	3	4	3	4	23	5	4	4	5	18	5	3	5	2	4	19
15	2	2	1	1	1	3	10	3	3	3	2	11	2	1	1	1	2	7
16	2	1	2	2	1	3	11	3	4	2	3	12	1	1	3	1	4	10
17	2	3	2	3	3	3	16	3	3	2	3	11	3	2	4	3	3	15
18	1	2	2	2	1	2	10	2	3	2	3	10	2	3	3	2	3	13
19	1	2	1	1	1	3	9	3	3	2	2	10	3	1	2	1	2	9
20	3	2	4	4	3	4	20	4	4	4	3	15	3	3	4	4	4	18
21	4	4	3	4	4	2	21	5	4	4	3	16	4	2	1	3	4	14
22	3	3	3	4	3	4	20	4	3	4	4	15	2	3	3	3	4	15
23	3	3	2	1	1	3	13	4	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15
24	2	2	2	2	2	3	13	4	3	3	2	12	2	2	2	3	3	12
25	3	4	4	4	3	5	23	3	4	4	4	15	4	5	4	4	5	22
26	3	2	2	1	1	1	10	4	2	3	1	10	3	2	2	1	1	9
27	2	4	5	3	2	4	20	5	5	3	4	17	3	4	3	2	5	17
28	1	1	1	1	1	2	7	1	2	2	2	7	1	1	1	1	1	5
29	1	2	3	2	2	2	12	2	4	5	3	14	3	3	4	1	3	14
30	2	1	1	2	2	2	10	3	3	3	3	12	1	2	3	2	4	12
31	2	3	3	2	3	5	18	4	4	3	5	16	3	2	2	3	5	15
32	3	3	2	3	2	4	17	3	4	4	2	13	4	2	4	3	4	17
33	3	5	5	4	2	5	24	3	3	4	4	14	4	3	4	4	5	20
34	2	3	3	1	1	2	12	2	5	5	3	15	3	3	4	1	3	14
35	2	3	3	3	1	2	14	3	3	4	4	14	2	2	2	2	2	10
36	2	4	1	1	2	4	14	5	4	1	3	13	4	2	3	2	4	15
37	3	4	3	3	3	3	19	4	4	3	4	15	4	3	4	3	4	18
38	4	5	3	5	1	3	21	5	5	3	5	18	2	2	2	2	5	13

39	3	4	5	1	1	4	**18**	5	2	2	3	**12**	4	3	4	2	5	**18**
40	2	3	1	3	3	5	**17**	2	2	4	3	**11**	3	3	4	1	1	**12**
41	2	4	2	2	2	3	**15**	3	4	2	4	**13**	4	3	2	3	3	**15**
42	3	1	3	2	2	4	**15**	4	4	2	3	**13**	1	2	2	2	3	**10**
43	4	5	5	5	3	4	**26**	3	5	5	5	**18**	5	3	4	2	5	**19**
44	4	5	3	4	3	4	**23**	5	4	4	5	**18**	5	3	5	2	4	**19**
45	2	2	1	1	1	3	**10**	3	3	3	2	**11**	2	1	1	1	2	**7**
46	2	1	2	2	1	3	**11**	3	4	2	3	**12**	1	1	3	1	4	**10**
47	2	3	2	3	3	3	**16**	3	3	2	3	**11**	3	2	4	3	3	**15**
48	1	2	2	2	1	2	**10**	2	3	2	3	**10**	2	3	3	2	3	**13**
49	1	2	1	1	1	3	**9**	3	3	2	2	**10**	3	1	2	1	2	**9**
50	3	2	4	4	3	4	**20**	4	4	4	3	**15**	3	3	4	4	4	**18**
51	4	4	3	4	4	2	**21**	5	4	4	3	**16**	4	2	1	3	4	**14**
52	3	3	3	4	3	4	**20**	4	3	4	4	**15**	2	3	3	3	4	**15**
53	3	3	2	1	1	3	**13**	4	2	2	3	**11**	3	3	3	3	3	**15**
54	2	2	2	2	2	3	**13**	4	3	3	2	**12**	2	2	2	3	3	**12**
55	3	4	4	4	3	5	**23**	3	4	4	4	**15**	4	5	4	4	5	**22**
56	3	2	2	1	1	1	**10**	4	2	3	1	**10**	3	2	2	1	1	**9**
57	2	3	2	3	3	3	**16**	3	3	2	3	**11**	3	2	4	3	3	**15**
58	1	2	2	2	1	2	**10**	2	3	2	3	**10**	2	3	3	2	3	**13**
59	1	2	1	1	1	3	**9**	3	3	2	2	**10**	3	1	2	1	2	**9**
60	3	2	4	4	3	4	**20**	4	4	4	3	**15**	3	3	4	4	4	**18**
61	4	4	3	4	4	2	**21**	5	4	4	3	**16**	4	2	1	3	4	**14**
62	3	3	3	4	3	4	**20**	4	3	4	4	**15**	2	3	3	3	4	**15**
63	3	3	2	1	1	3	**13**	4	2	2	3	**11**	3	3	3	3	3	**15**
64	2	2	2	2	2	3	**13**	4	3	3	2	**12**	2	2	2	3	3	**12**
65	3	4	4	4	3	5	**23**	3	4	4	4	**15**	4	5	4	4	5	**22**