

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis

Nivel de relación de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023

Presentado por:

Ignacio Achaica Aguilar

Para optar el título de Licenciado en Administración

Abancay, Perú

2025



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

Nivel de relación de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023

Presentado por **Ignacio Achaica Aguilar**, para optar el título de licenciado en Administración.

Sustentado y aprobado el 29 de enero de 2025 ante el jurado evaluador:

Presidente:



Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla

Primer miembro:



Dra. Rosario Leticia Valer Montesinos

Segundo miembro:



Msc. María Patricia Lima Bendezú

Asesor:



Dr. Percy Fritz Puga Peña





UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC

Licenciada por SUNEDU

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 007-2026

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a través de la Unidad de Investigación de la Facultad de Administración, declara que, la tesis intitulada: **“Nivel de relación de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023”**. para optar el título de Licenciado en Administración, presentado por el Bachiller **IGNACIO ACHAICA AGUILAR**, ha sido sometido a un mecanismo de evaluación de verificación de similitud, a través del software TURNITIN, siendo el 20% el índice de similitud; el cual es menor al 25% establecido por el reglamento de investigación aprobado por Resolución N° 168-2024(2)-CU-UNAMBA, por lo que cumple con los criterios establecidos por la universidad.

Tamburco, 27 de enero de 2026.



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Dr. Percy Fritz Puga Peña
DIRECTOR DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

C.c:

Archivo.
PFPP/D/-U.I.F.A.

Av. Inca Garcilaso de la Vega S/N - Ciudad Universitaria Tamburco
investigacionadministracion@unamba.edu.pe



Agradecimiento

A mi familia, por su apoyo incondicional en los buenos y malos momentos, por su confianza constante y por motivarme a seguir superándome cada día. Su amor, comprensión y aliento han sido el pilar fundamental que me impulsa a crecer personal y profesionalmente

A mi Asesor Dr. Percy Fritz Puga Peña por su tiempo, orientación y acompañamiento durante el proceso de realización de mi tesis hasta su culminación.



Dedicatoria

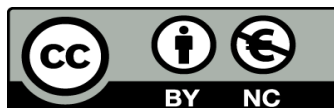
Dedico a mis padres Samuel y Fortunata por el pilar fundamental en mi desarrollo personal y profesional, también a mis hermanos (as) quienes me impulsaron a seguir adelante académicamente, a ellos se los dedico todo relacionado a la obtención de mis grados académicos.



Nivel de relación de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023

Línea de investigación: Gestión pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

| | Pág. |
|---|-------------|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| RESUMEN | 3 |
| ABSTRAC | 4 |
| CAPÍTULO I | 5 |
| PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA | 5 |
| 1.1 Descripción del problema | 5 |
| 1.2 Enunciado del problema | 9 |
| 1.2.1 Problema general | 9 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 9 |
| 1.2.3 Justificación de la investigación | 9 |
| CAPÍTULO II | 13 |
| OBJETIVOS E HIPÓTESIS | 13 |
| 2.1 Objetivos de la investigación | 13 |
| 2.1.1 Objetivos generales | 13 |
| 2.1.2 Objetivos específicos | 13 |
| 2.2 Hipótesis de la investigación | 14 |
| 2.2.1 Hipótesis general | 14 |
| 2.2.2 Hipótesis específica | 14 |
| 2.3 Operacionalización de variables | 14 |
| 2.3.1 Variable 1 gestión administrativa | 14 |
| 2.3.2 Variable 2 comportamiento organizacional | 15 |
| CAPÍTULO III | 18 |
| MARCO TEÓRICO REFERENCIAL | 18 |
| 3.1 Antecedentes | 18 |
| 3.1.1 Antecedentes internacionales | 18 |
| 3.1.2 Antecedentes nacionales | 19 |
| 3.1.3 Antecedentes locales | 22 |
| 3.2 Marco teórico | 23 |
| 3.2.1 Gestión administrativa | 23 |
| 3.2.2 Modelo teórico de la gestión administrativa | 24 |
| 3.2.3 Importancia de la gestión administrativa | 26 |
| | 1 |



| | | |
|-------------------------------|---|----|
| 3.2.4 | Características de la gestión administrativa | 27 |
| 3.2.5 | Dimensiones e indicadores de gestión administrativa | 28 |
| 3.2.6 | Comportamiento organizacional | 34 |
| 3.2.7 | Modelo teórico del comportamiento organizacional | 35 |
| 3.2.8 | Características del comportamiento organizacional | 37 |
| 3.2.9 | Dimensiones e indicadores del comportamiento organizacional | 39 |
| 3.3 | Marco referencial | 45 |
| CAPÍTULO IV | | 47 |
| METODOLOGÍA | | 47 |
| 4.1 | Tipo y nivel de investigación | 47 |
| 4.1.1 | Tipo de investigación básica | 47 |
| 4.1.2 | Nivel de investigación correlacional | 47 |
| 4.2 | Diseño de investigación | 48 |
| 4.2.1 | Investigación no experimental | 48 |
| 4.2.2 | Investigación transaccional o transversal | 48 |
| 4.3 | Población y muestra | 49 |
| 4.3.1 | Población | 49 |
| 4.3.2 | Muestra censal | 49 |
| 4.4 | Técnica e instrumento | 50 |
| 4.4.1 | Encuesta | 50 |
| 4.4.2 | Cuestionario | 50 |
| 4.4.3 | Validez del instrumento | 51 |
| 4.5 | Análisis estadístico | 53 |
| 4.5.1 | Coefficiente de correlación r de Pearson | 53 |
| 4.5.2 | Técnicas de procesamiento de datos | 54 |
| CAPÍTULO V | | 56 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN | | 56 |
| 5.1 | Análisis de resultados | 56 |
| 5.1.1 | Datos del instrumento de general a particular | 56 |
| 5.1.2 | Resultados de variable 1 | 58 |
| 5.1.3 | Resultados de variable 2 | 63 |
| 5.2 | Contrastación de hipótesis | 67 |
| 5.2.1 | Prueba de normalidad | 67 |
| 5.2.2 | Hipótesis general | 68 |
| 5.2.3 | Hipótesis específico 1 | 69 |
| 5.2.4 | Hipótesis específico 2 | 71 |
| 5.2.5 | Hipótesis específico 3 | 73 |

| | | |
|---------------------------------------|------------------------|----|
| 5.2.6 | Hipótesis específico 4 | 75 |
| 5.3 | Discusión | 77 |
| CAPÍTULO VI | | 81 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | | 81 |
| 6.1 | Conclusiones | 81 |
| 6.2 | Recomendaciones | 82 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | | 84 |
| ANEXOS | | 91 |



ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1 Operacionalización de variable 1 y la variable 2 | 16 |
| Tabla 2 Validez de contenido del cuestionario por expertos de variable 1 | 51 |
| Tabla 3 Validez de contenido del cuestionario por expertos de variable 2 | 51 |
| Tabla 4 Fiabilidad de instrumento de variable 1 | 52 |
| Tabla 5 Fiabilidad de instrumento de variable 2 | 52 |
| Tabla 6 Niveles para determinar la medición de variable 1 gestión administrativa | 53 |
| Tabla 7 Niveles para determinar la medición de variable 2 comportamiento organizacional | 53 |
| Tabla 8 Rangos de interpretación de correlación de variables | 54 |
| Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de genero de los encuestados | 56 |
| Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de condición laboral de los encuestados | 57 |
| Tabla 11 Frecuencia de variable 1 gestión administrativa y su respectivo porcentaje | 58 |
| Tabla 12 Frecuencia de dimensión 1 planeación y su porcentaje | 59 |
| Tabla 13 Frecuencia de dimensión 2 organización y su porcentaje | 60 |
| Tabla 14 Frecuencia de dimensión 3 dirección y su porcentaje | 61 |
| Tabla 15 Frecuencia de dimensión 4 control y su respectivo porcentaje | 62 |
| Tabla 16 Frecuencia de variable 2 comportamiento organizacional y porcentaje | 63 |
| Tabla 17 Frecuencia de dimensión 5 comportamiento individual y su porcentaje | 64 |
| Tabla 18 Frecuencia de dimensión 6 comportamiento grupal y su porcentaje | 65 |
| Tabla 19 Frecuencia de dimensión 7 estructura y su porcentaje | 66 |
| Tabla 20 Pruebas de normalidad por variables | 67 |
| Tabla 21 Pruebas de normalidad por dimensiones | 67 |
| Tabla 22 Correlación de r de Pearson de las variables | 68 |
| Tabla 23 Correlación entre la planeación y el comportamiento organizacional | 70 |
| Tabla 24 Correlación de organización y comportamiento organizacional | 72 |
| Tabla 25 Correlación entre la dirección y el comportamiento organizacional | 74 |
| Tabla 26 Correlación entre el control y comportamiento organizacional | 76 |



ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Figura 1 Funciones del proceso de administración | 25 |
| Figura 2 Características de la administración | 28 |
| Figura 3 Los tres niveles de análisis del comportamiento organizacional | 35 |
| Figura 4 Investigación no experimental “diseños transaccionales” y sus divisiones | 48 |
| Figura 5 Distribución porcentual del género de los encuestados. | 56 |
| Figura 6 Distribución porcentual del género de los encuestados. | 57 |
| Figura 7 Distribución porcentual de la variable 1 gestión administrativa. | 58 |
| Figura 8 Distribución porcentual de la dimensión 1 planeación. | 59 |
| Figura 9 Distribución porcentual de la dimensión 2 organización. | 60 |
| Figura 10 Distribución porcentual de la dimensión 3 dirección. | 61 |
| Figura 11 Distribución porcentual de la dimensión 4 control. | 62 |
| Figura 12 Distribución porcentual de la variable 2 comportamiento organizacional. | 63 |
| Figura 13 Distribución porcentual de dimensión 5 comportamiento individual. | 64 |
| Figura 14 Distribución porcentual de dimensión 6 comportamiento grupal. | 65 |
| Figura 15 Distribución porcentual de dimensión 7 estructura. | 66 |
| Figura 16 Dispersión de variables 1 y 2. | 69 |
| Figura 17 Grafica de dispersión de la planeación y comportamiento organizacional. | 71 |
| Figura 18 Grafica de dispersión de organización y comportamiento organizacional. | 73 |
| Figura 19 Dispersión de dirección y comportamiento organizacional. | 75 |
| Figura 20 Dispersión entre Control y el comportamiento organizacional. | 77 |



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación con cuyo título “Nivel de relación de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023”, presenta a la gestión administrativa como un proceso clave para que las municipalidades logren alcanzar sus objetivos y al comportamiento organizacional como aquel estudio de conductas de los servidores en la institución y de cómo este aporta a cumplir las metas institucionales, por el que el contenido de este informe final de tesis se ha desarrollado en VI capítulos conforme a lo establecido en el reglamento de investigación aprobada con resolución N°168-2024(2)-CU-UNAMBA que los cuales fueron estructurados en el siguiente orden donde en el:

Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema el cual consta de la descripción del problema de lo general a lo particular seguido por él, enunciado del problema en la que se planteó problema general y específico y justificación de la investigación que se desarrolló tomando en referencia ha. Ñaupas et al (2018) que menciona nivel, “teórica, metodológica y social” (220-221). Y así mismo ha. Hernández y Mendoza, (2018) que señala el nivel “practico” (p. 45). Capítulo II, comprende de objetivos e hipótesis de informe de tesis en la que se determinó, los objetivos generales y específicos, así mismo se estableció las hipótesis generales, específicos y se desarrolló la operacionalización de las variables de estudio. Capítulo III, comprende del marco teórico referencial el cual engloba los antecedentes de esta investigación de manera deductivo tales como los antecedentes internacionales que son investigaciones realizadas fuera de la frontera nacional de las variables en estudio, antecedentes nacionales, antecedentes locales, marco teórico y el marco referencial que es el conjunto de glosarios ordenados de manera alfabética. Capítulo IV, se desarrolló la metodología de la investigación tales como la determinación del tipo y nivel de investigación, la selección diseño de investigación, determinación de población y muestra censal, selección de técnicas e instrumentos y la determinación del estadístico de investigación según resultados de prueba de normalidad. Capítulo V, se trata de la muestra del análisis de resultados mediante aplicación de estadística descriptivo e inferencial y la comprobación de



hipótesis de las cinco hipótesis planteadas según el coeficiente de correlación (RP) y así mismo las discusiones realizadas con los antecedentes mencionados de ambas variables en el marco teórico. Capítulo VI, se desarrolló las conclusiones y recomendaciones conforme a los resultados obtenidos y finalmente se integró los anexos tales como el matriz de consistencia lógica, cuestionario, ficha de validación de instrumento de expertos por variable, imágenes de tabulación de datos en Excel, procesamiento de datos en SPSS y algunas imágenes de la aplicación de la encuesta a los servidores.



RESUMEN

El propósito principal del presente estudio fue determinar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambra, 2023. La metodología que se empleó al desarrollar fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, pura o teórico y de nivel descriptivo-correlacional, con diseño de investigación no experimental, transeccional o transversal y su subdivisión diseño correlacional, de método deductivo, dicho estudio se realizó a una población de 30 servidores públicos que trabajaban durante el 2023 en la Municipalidad Distrital de Lambra, de los cuales al 100% de la población se tomó como muestra, para la recolección de los datos deseados se empleó la técnica de encuesta y su respectivo instrumento el “cuestionario” formuladas por variable, para variable 1 estaba compuesto por 17 ítems, para variable 2 estaba compuesto por 13 ítems estructuradas con escala de Likert que iba con una valoración de 1 a 5 puntos, cumplió una validez de contenido de variable 1 con un promedio de 85 % y de variable 2 con un promedio de 83 % evaluada por tres expertos y de la fiabilidad para variable 1 de 83% y para variable 2 de 86% de Alfa de Cronbach calculada en Jamovi V.2.2.1, acreditado con viabilidad y factibilidad para su aplicación a la muestra, de los resultados obtenidos de su aplicación con un nivel de confianza del 95% se determinó que hay un nivel de relación directa y significativa entre gestión administrativa y comportamiento organizacional en los servidores de la Municipalidad Distrital de Lambra, 2023 comprobándose y constatándose con el coeficiente de correlación de $RP = a 0.733^{**}$. según rango de correlación indica que existe una, correlación positiva considerable entre ambas variables de análisis o de estudio (Hernández y Mendoza. 2018).

Palabras clave: *Comportamiento organizacional, gestión administrativa, municipalidad distrital de Lambra.*



ABSTRACT

The main purpose of the present study was to determine the level of relationship that exists between administrative management and the organizational behavior of public servants of the District Municipality of Lambra, 2023. The methodology that was used when developing was a quantitative approach, of a basic type, pure or theoretical and at a descriptive-correlational level, with a non-experimental, transectional or transversal research design and its correlational design subdivision, with a deductive method, said study was carried out on a population of 30 public servants who worked during 2023 in the Municipality Lambra District, of which 100% of the population was taken as a sample, to collect the desired data, the survey technique was used and its respective instrument the "questionnaire" per variable, for variable 1 it was composed of 17 items, for variable 2 it was composed of 13 items structured with a Likert scale that ranged from 1 to 5 points, it met content validity for variable 1 with an average of 85% and for variable 2 with an average of 83% evaluated by three experts and the reliability for variable 1 of 83% and for variable 2 of 86% of Cronbach's Alpha calculated in Jamovi V.2.2.1, accredited with viability and feasibility for its application to the sample, of the results obtained from its application with a confidence level of 95% it was determined that there is a level of direct and significant relationship between administrative management and organizational behavior in the servers of the District Municipality of Lambra, 2023 Checking and confirming with the correlation coefficient of $RP = a 0.733^{**}$ According to the correlation range, it indicates that there is a considerable positive correlation between both analysis or study variables (Hernandez and Mendoza. 2018).

Keywords: *Organizational behavior, administrative management, Lambra district municipality.*



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Rodríguez (2022) sostiene que a nivel mundial la globalización trae cambios en la tecnología y genera innovación el cual es el mantenimiento de habilidades de las empresas en numerosos países ocasionando mayores respuestas en la gestión administrativa, sin embargo el tema de gestión administrativa en diversas instituciones estatales presenta serios incertidumbres en el flujo de operaciones y en el incumplimiento de los procesos de administración, dichos problemas se refleja en la deficiente prestación de atención a la ciudadanía por parte de los trabajadores de las instituciones públicas, como resultado ocasiona una percepción desfavorable sobre el servicio público de las instituciones por parte de los usuarios y asimismo.

Inakefe y Virtue (2021) en su estudio desarrollado en Nigeria manifiestan que en los países del mundo entero, las organizaciones del estado se ven enfrentando desafíos en la implementación de políticas para lograr alcanzar sus objetivos por factor de deficiencias o carencias en la gestión administrativa y dicha problemática es habitual a escala global.

Al presente en el mundo se vive en constante y permanente cambio en la que surge nuevas tecnologías, tendencias, paradigmas, corrientes económicas y teorías, en tal sentido para enfrentar estos cambios continuos, las instituciones públicas tienen que estar preparados para no ser afectados drásticamente en el ejercicio de sus funciones como lo sucedió con el Covid-19 que ha frenado y generado deficiencias en las operaciones administrativas o el (proceso administrativo) de las instituciones en el mundo entero, la misma que afectó negativamente en el comportamiento organizacional.

En el Perú la gestión administrativa presenta las siguientes problemáticas sustentadas y argumentadas. Según Quispe Sánchez (2024) manifiesta que, “Las instituciones

públicas se encuentran con retos que impactan en la eficiencia, transparencia y eficacia en la provisión de servicios públicos a los ciudadanos. Entre las dificultades se incluyen la corrupción, procedimientos excesivos, burocracia, carencias en la formación del personal, ausencia de transparencia, entre otros” (p.5). En Perú, la administración en varias organizaciones, ya sean públicas o privadas, se ha debilitado parcialmente debido a los impactos adversos que la pandemia causó y hasta al presente no pueden superar los desafíos y problemas administrativos. (Córdova et al, 2022, p. sp). Así mismo en recientes investigaciones realizadas a diversas Municipalidades se ha encontrado que la gran mayoría de ellas tienen sus documentos de gestión completamente desactualizados y peor sus instrumentos gestión, Este es un problema reiterado y presente que está provocando que las Municipalidades no laboren y no implementen una gestión programática, es decir, basada en una planificación adecuada. Los documentos de gestión proporcionan pautas para la realización de las tareas operativas de la Municipalidad. Se descubrió que tanto el alcalde como la mayoría de los empleados que toman decisiones en la entidad desconocen la relevancia de estos documentos, desconocen su contenido, desconocen su propósito y carecen de la capacitación, de conocimiento para su elaboración y actualización de estos documentos. (Universidad César Vallejo, 2023, p. sp)

En el tiempo presente a nivel nacional en el estado peruano ya no es un factor nuevo de dar hincapié a los temas tales como, la gestión administrativa que está compuesto del proceso administrativo y este está comprendido por la planeación, organización, dirección, control que sin embargo los elementos mencionados, no se hacen presente en su conjunto total en las instituciones, por el que se puede afirmar que no se está aplicando una correcta gestión administrativa, del que se afirma que la gestión administrativa es de suma fundamental e importante para mantener en operatividad las instituciones mediante la fijación de la misión, objetivos, estrategias y así mismo aplicando las asignación de las actividades, designando personales para que puedan cumplir con tareas específicas y así mismo generando un buen liderazgo, motivación que además se tiene que desarrollar de manera prioritaria cuya calificación del desempeño en el trabajo y el monitoreo del acatamiento o el cumplimiento de las funciones encomendadas al personal que esto permite ser eficiente en su proceso operativo en la institución, es la causa principal por la que el tema de la gestión administrativa es fundamental en nuestro país, eminentemente en las instituciones nacionales o publicas ya que este permite el logro y cumplimiento de las metas



institucionales, los objetivos de manera efectiva y así mismo el logro de resultados óptimos, entonces es por ello que el comportamiento organizacional de alguna u otra manera tiene una relación con la gestión administrativa, ya que si hay un correcto proceso administrativo habrá un comportamiento idóneo en los servidores públicos en la entidad donde estos laboran.

En Apurímac la gestión administrativa y comportamiento organizacional es uno de los problemas que existe en las organizaciones. Debido a que el proceso administrativo no es eficiente, el cual repercuten negativamente en el comportamiento organizacional dentro de las organizaciones.

Municipalidad Distrital de Lambrama es aquella institución pública que. Según la Ley Orgánica de Municipalidades LEY N° 27972 (2003) promueve el desarrollo sostenible e integral dentro del territorio que corresponde, mediante la prestación de servicios, ejecución de obras y proyectos en beneficio de todos los habitantes del distrito para el cual tiene que aplicar de la mejor manera el proceso administrativo

La Municipalidad Distrital de Lambrama para el cumplimiento de sus funciones cuenta con funcionarios, servidores públicos, que cuyo trabajo es brindar atención a los usuarios u administrados que está compuesto por los comuneros de las diecinueve comunidades del distrito de Lambrama.

Al día de hoy se observa y se evidencia que enfrenta problemas en la gestión administrativa, en el Municipio no se está aplicando de manera adecuada el proceso administrativo por causas de que no tiene documentos de gestión actualizados, carece de algunos documentos de gestión y los directivos que toman decisiones no comparten el contenido de los documentos de gestión con los servidores y ni publican para el conocimiento de los usuarios y para los mismos trabajadores, debido a ello hay deficiencias en la planeación por el que los trabajadores de esta Municipalidad desconocen total y parcialmente la misión institucional y así mismo desconocen objetivos institucionales a alcanzar y además no cumplen con las programaciones de actividades y reuniones que se negocian con las comunidades para atender necesidades urgentes, así mismo se evidencia mala organización en la institución donde todo puesto laboral esta direccionado en la que se asigna actividades a aquellos servidores no idóneos en cumplir eficientemente dicha actividad y frente a los malos resultados no se



aplica las acciones correctivas de la misma manera no hay una buena dirección como resultado se refleja personales poco motivados, en muy particular de ello la orientación de las tareas asignadas es carente por cuestiones de falta del liderazgo y que también en algunos aspectos no hay un buen control en la que no se evalúan el desempeño o el cumplimiento laboral de los servidores municipales y así mismo no se monitorea ni hay supervisión laboral correspondiente del cumplimiento de sus funciones de cada servidor civil, por el que los trabajadores de esta institución en algunas ocasiones no se encuentran en sus oficinas y ni en el interior de la municipalidad, por lo tanto generan mucha demora en quienes acuden a sus oficinas.

Así mismo cabe precisar que la Municipalidad Distrital de Lambrama, enfrenta problemas en el comportamiento organizacional, donde se aprecia que por falta de profesionalismo en algunos servidores públicos que laboran en dicha entidad tienen personalidades poco o nada empáticas con respecto a los administrados por el que se podría a decir que no hay aprendizaje social en los mismos y en él, comportamiento grupal falta fortalecer la comunicación por el que surge los conflictos internos entre los miembros y así mismo se da negociaciones no exitosas por el que sucede abandono de cargos y en la parte estructural hay trabajadores que cuentan sin especialización y sin embargo ocupan puestos lo que realmente debería ocupar un profesional especialista y así mismo se sigue utilizando equipos tecnológicos caducos por el que aún hay mucha burocracia en la prestación de servicio al usuario en esta municipalidad.

Es la realidad problemática la que se mencionó y por lo tanto fue viable y pertinente desarrollar profundamente esta investigación, por cuestiones o razones de que la administración de alguna manera se asocia y repercute en el comportamiento organizacional de los servidores públicos de cualquier organización que presta servicio al ciudadano.



1.2 Enunciado del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué nivel de relación existe entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambra, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la planeación y el comportamiento organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambra, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la organización y el comportamiento organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambra, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dirección y el comportamiento organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambra, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el control y el comportamiento organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambra, 2023?

1.2.3 Justificación de la investigación

En las justificaciones de investigación se. “Señala el porqué de la investigación mencionando las razones, mediante el cual se demuestra lo que la investigación es de suma necesario y de gran importancia” (Hernández et al, 2014, p.40). bajo esa premisa las justificaciones de este estudio respondio a 4 momentos que se describe en lo siguiente:



1.2.3.1 Justificación teórica

Esta justificación. “Precisa lo que el estudio realizado permitirá realizar una innovación científica, explicando si va a servir para otros estudios y ampliar el modelo teórico” (Ñaupas et al, 2018, p. 220-221). Por el que se ha desarrollado la búsqueda y revisión de la teoría ya existente de los variables 1 y el variable 2 y de dimensiones e indicadores con el objetivo de ampliar los conocimientos y teorías de ambas variables estudiadas, así mismo en la que se plasmó las definiciones y conceptos de los puntos importantes e idóneos de las investigaciones en este estudio desarrollado, que el cual origina el surgimiento de antecedentes para nuevas investigaciones y así mismo contribuirá nuevos conocimientos para futuras investigaciones que se realizaran ya que el presente trabajo puede ser empleado como referencia, antecedente de nuevas investigaciones y en la que se pueda refutar con los resultados arribados con investigaciones con cuyo objetivo de estudio similar y así mismo este trabajo va a servir para mejorar de alguna y otra manera el proceso administrativo en la municipalidad de Lambrama para lograr los resultados esperados.

1.2.3.2 Justificación metodológica

“Consta cuando se señala la justificación de aplicación de técnicas e instrumentos mencionando su gran utilidad para otras investigaciones en el futuro, que se puede tratar de cuestionarios, prueba de hipótesis etc.” (Ñaupas et al, 2018, p. 221). Tomando en referencia el concepto mencionado, en este estudio se empleó todo el procedimiento de la investigación científica en el que se realizó la determinación del método deductivo, tipo teórica, nivel c-d, diseño transversal y la determinación de la técnica que fue la encuesta por el que se procedió estructurar un instrumento que es el cuestionario para cada variable, cuya validez de contenido fue validado por los profesionales expertos en el tema y validez de fiabilidad validada con (Alfa de Cronbach), el cual condujo a obtención de los resultados deseados, por medio del proceso de análisis de los datos, que a la vez nos permitió realizar la contratación de las hipótesis planteados con el uso de coeficiente de correlación de r de Pearson, cuyos resultados reflejan en las respuestas a las hipótesis formuladas dando una respuesta afirmativa a los objetivos propuestos, por lo tanto esta



investigación será muy útil para investigaciones similares en el aspecto metodológico y así mismo cabe precisar que se empleara como referencia en el uso de la técnica e instrumento de investigación empleado en este estudio en investigaciones similares que se desarrollaran en el futuro.

1.2.3.3 Justificación social

Se basa en precisar de quienes serán beneficiados con cuyos resultados obtenidos de la investigación desarrollada. Ñaupas et al. (2018) señala que la justificación social es “Cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social” (p.221). Los resultados arribados de esta investigación serán fuente de información primaria, directa para las instituciones públicas, precisamente para las municipalidades, específicamente para aportar conocimiento real al alcalde, gerente general y demás trabajadores de la municipalidad distrital de Lambrama, mediante las recomendaciones establecidas y de acuerdo con resultados arribados podrán solucionar los problemas encontrados en beneficio de los usuarios del distrito.

1.2.3.4 Justificación practica

“Se argumenta si la investigación ayudará a solucionar alguno o muchos problemas reales” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 45). Prácticamente se justifica porque esta investigación ha generado conclusiones y recomendaciones que el cuál va a contribuir a que la alta dirección de las municipalidades distritales puedan aplicar el proceso administrativo de manera adecuada para a dar cumplido los objetivos y metas institucionales eficientemente y estas mismas podrán ser tomadas en cuenta para mejorar la gestión actual y futuras gestiones municipales y así misma para resolver los paradigmas que tiene al día de hoy la Municipalidad Distrital de Lambrama, en respecto a la gestión administrativa y el comportamiento organizacional.

Así mismo esta investigación provee información real con relación a la gestión actual de la Municipalidad de Lambrama, mediante la generación de las conclusiones y recomendaciones, que a través del cual se podrán informar los servidores públicos y los usuarios, permitiendo a que la alta



dirección tome decisiones en mejorar las deficiencias aplicando estrategias y el usuario se informara para posteriormente reclamar los incumplimientos de la institución.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1 Objetivos de la investigación

2.1.1 Objetivos generales

Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023.

2.1.2 Objetivos específicos

- Establecer el nivel relación que existe entre la planeación y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023.
- Conocer el nivel de relación que existe entre la organización y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023.
- Precisar el nivel de relación que existe entre la dirección y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023.
- Definir el nivel de relación que existe entre el control y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023.



2.2 Hipótesis de la investigación

2.2.1 Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023

2.2.2 Hipótesis específica

- La planeación se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023
- La organización se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023
- La dirección se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023
- El control se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023

2.3 Operacionalización de variables

2.3.1 Variable 1 gestión administrativa

Se le asigna el concepto de que es el conjunto de acciones sistematizadas para alcanzar los objetivos y así misma es el.

Elemento esencial, crucial dentro de la administración y de carácter sistémico, que ha representado el principal respaldo, soporte y sostén del progreso empresarial, económico, social y tecnológico del mundo durante los últimos siglos y en especialmente en las últimas décadas recientes. La gestión administrativa comprende y abarca cuatro funciones fundamentales: la planificación, organización, dirección y control. (González et al, 2020, p.32)



2.3.2 Variable 2 comportamiento organizacional

Es el estudio minucioso del comportamiento de quienes laboran en las organizaciones sea este de manera individual, grupal y como un todo, así mismo. Se enfoca en el estudio del rendimiento y de las actitudes las personas dentro de las organizaciones, esta área se centra en el estudio de cómo el trabajo de los trabajadores incrementa o reduce la eficacia y productividad de la empresa, a través el análisis de tres campos, individual, grupal y de toda organización (Daile,2012). Así mismo también. Según Champoux (2011), “El comportamiento organizacional se enfoca y orienta al estudio del comportamiento, sus actitudes y el desempeño de las personas en las organizaciones” (p. 6). En tal sentido analiza manifestación de actitudes de todos los individuos que desempeñan funciones y deberes en una compañía.



Tabla 1

Operacionalización de variable 1 y la variable 2

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|---------------------------------------|--|--|-----------------------|---------------------------------|--|
| Variable 01 Gestión administrativa | La gestión administrativa. Según Chiavenato (2018), “Es el proceso de planear, organizar, liderar y controlar el trabajo de los miembros de la organización, y de utilizar todos sus recursos disponibles para alcanzar los objetivos organizacionales que han sido definidos” (p.8) | Se refiere al conjunto de acciones que permiten mantener en operatividad a una organización para el cual, en el presente estudio se aplicó la técnica de encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario para la recolección de datos de las dimensiones. | 1.Planeación | 1.1 Misión | 1.1 Likert - Nunca (1) - Casi Nunca (2) - Escasamente (3) - Casi Siempre (4) - Siempre (5) |
| | | | | 1.2 Objetivos | |
| | | | | 1.3 Estrategias | |
| | | | | 1.4 Programación de actividades | |
| | | | 2.Organización | 2.1 Recursos humanos | |
| | | | | 2.2 Asignar actividades | |
| | | | | 2.3 Acciones correctivas | |
| | | | 3.Dirección | 3.2 Motivar | |
| | | | | 3.3 Orientar | |
| | | | | 3.4 Liderar | |
| | | | 3.Control | 3.1 Desempeño | |
| | | | | 3.2 Monitorear | |
| 3.3 Supervisión | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| Variable 02 Comportamiento organizacional | Según Robbins (2004): Es el campo de estudio o análisis en el que se procede a investigar el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con cuya finalidad de aplicar estos conocimientos obtenidos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones. (p.8) | Es la observación de la conducta de la persona dentro de la institución donde este presta su servicio de trabajo para el cual, en el presente estudio se aplicó técnica de encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario para la recolección de datos de las dimensiones. | 1.Comportamiento individual 2.Comportamiento grupal 3.Estructura | 1.1 Habilidades 1.2 Personalidad empática 1.3 Aprendizaje social 2.1 Comunicación 2.2 Conflicto 2.3 Negociación 3.1 Especialización laboral 3.2 Tecnología 3.3 Burocracia 3.4 Programas de capacitación | - Nunca (1) - Casi Nunca (2) - Escasamente (3) - Casi Siempre (4) - Siempre (5) |
|--|--|--|---|--|--|

Nota. Operacionalización de las variables, 1Ga y 2Co.Fuente: Estructurado. Según Chiavenato (2018) y Robbins (2004).

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

Son las investigaciones antecesoras realizadas del mismo tema o relacionadas a esta investigación que estos tienen que ser antecedentes internacionales, nacionales y locales que cuyos resultados, así como las conclusiones y recomendaciones ayudan al presente trabajo con respecto al objeto de estudio.

3.1.1 Antecedentes internacionales

- a) Machado (2024) en su estudio sobre “La gestión administrativa y la toma de decisiones en el Gad Municipal del Catón Chunchi, período 2022” que tuvo como objetivo determinar cómo la gestión administrativa influye en la toma de decisiones en el GAD Municipal del cantón Chunchi, de acuerdo con la metodología utilizada fue de tipo básico de nivel descriptivo-correlacional de diseño no experimental, su población de estudio era de 9 jefes de Gad Municipal, a quienes les aplico la técnica de encuesta directamente en su instrumento el cuestionario, para la comprobación de su hipótesis uso Chi cuadrada y arribo al siguiente resultado de un valor de 6.625 y un P – valor = a 0.05, dicho valor le permitió afirmar que el grado de correlación entre la gestión administrativa y la toma de decisiones es positivo considerable.

- b) Galarraga (2023) en su estudio científico sobre “La gestión administrativa y la toma de decisiones de Andean Aventures de la Ciudad de Riobamba” que realizo para obtener Título de Licenciada en Administración de Empresas con la finalidad de determinar la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Metodológicamente fue de tipo pura, nivel descriptivo de diseño no experimental, tuvo una población de 19, para recoger datos aplico al 100% una encuesta con su respectivo cuestionario en la comprobación de su hipótesis uso Chi cuadrada que le dio un resultado de 47,500 con un p-valor de

0.003 del que llego a concluir que el grado de correlación entre la gestión administrativa y la toma de decisiones es positiva.

3.1.2 Antecedentes nacionales

- a) Castillo (2023) en su estudio de investigación científica con cuyo título “La gestión administrativa y el compromiso organizacional de la municipalidad de la provincia de Trujillo, 2022”, realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de la Municipalidad de Trujillo, 2022. Esta investigación ha seguido el enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel descriptivo / correlacional de corte transversal y diseño no experimental, cuya población de estudio compuesto de 70 servidores del cual saco una muestra de 50 funcionarios públicos, en la recolección de datos empleo la técnica de encuesta y su respectivo instrumento el cuestionario en escala Likert validado por expertos y cuya fiabilidad determinada por alfa de Cronbach, en la comprobación de su hipótesis uso el estadístico de correlación r de Pearson. En sus resultados de contrastación de hipótesis general, obtuvo una correlación r de Pearson = a 0.618 y un P – valor = a 0.000, por el señalo que existe una correlación positiva considerable entre las variables estudiadas de gestión administrativa y el compromiso organizacional y respecto de las he1 obtuvo una correlación r de Pearson = a 0.585 y un P – valor = a 0.000, por lo tanto tomo la decisión de afirmar con certeza que hay una correlación positiva considerable entre la planeación y compromiso organizacional, de la he2 obtuvo una correlación r de Pearson = a 0.429 y un P – valor = a 0.002, dicho resultado permitió señalar que hay una correlación positiva media entre la organización y compromiso organizacional, de la he3 obtuvo una correlación r de Pearson = a 0.502 y un P- valor = a 0.000, por el que menciono que hay una correlación positiva considerable entre dirección y compromiso organizacional y en la he4 obtuvo una correlación r de Pearson = a 0.502 y un P – valor = a 0.002, dicho resultado le permitió determinar que el nivel de relación es positiva considerable entre el control y compromiso organizacional.
- b) Tesis, En el trabajo de investigación científica desarrollado por. Romero (2022) titulado “Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes,



Perú, 2021”, tuvo como finalidad determinar las implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto, en la metodología de investigación, empleo tipo de investigación básico y de alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental y transversal, cuya población estuvo compuesto de 35 trabajadores, quien en este estudio aplicó la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia, en la recopilación de datos deseados empleo la técnica de encuesta con un cuestionario que estuvo compuesto por 30 preguntas en escala Likert, para la contratación de hipótesis planteadas en su investigación empleo estadístico Rho de Spearman. En sus resultados de contrastación de hipótesis general obtuvo coeficiente de correlación = a ,641** y de P – valor = a 0.000, por el cual tomo la decisión precisar la existencia de una relación de asociatividad entre las variables de estudio. En cuanto a los resultados de su hipótesis específica 1 demostró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = a 0,534 y de un P – valor = 0.001, dicho valor le permitió indicar que existe un grado de asociación positiva de la planeación con respecto al comportamiento organizacional.

- c) Cárdenas (2022) en su tesis titulado Gestión administrativa y comportamiento organizacional en la oficina pastoral de la Tierra, Yurimaguas – 2022” con objetivo que fue determinar la relación de las variables gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la oficina pastoral de la Tierra, Yurimaguas. De acuerdo con la metodología utilizada, el tipo de estudio fue pura de nivel descriptivo – correlacional de diseño no experimental, de corte transversal y asimismo la población estuvo conformada por 35 colaboradores, para recolección de datos aplico la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento al 100% de la población en sus resultados obtuvo que la gestión administrativa obtuvo un nivel medio en un 43% y la variable comportamiento organizacional un nivel medio en un 71%, en la contratación de su hipótesis de trabajo general empleo Rho de Spearman el cual dio un resultado = a 0.632 con P - valor = a 0.001, por lo que afirmo que la correlación entre ambas variables es positiva moderada y un adecuado comportamiento organizacional depende de una buena gestión administrativa.



- d) Velasquez (2020) En su estudio del “Comportamiento organizacional y gestión administrativa en la Ugel Huánuco, 2018” realizo con el propósito de identificar la relación entre el comportamiento organizacional y la gestión administrativa, el tipo de estudio de esta investigación fue básica, nivel descriptivo – correlacional de diseño no experimental- transversal o transaccional, su población constaba de 67 trabajadores, aplico muestreo probabilístico del cual saco una muestra de 56 servidores a quienes les aplico la técnica de encuesta, para la comprobación de su hipótesis uso Rho de Spearman que le dio un resultado de Coeficiente de correlación = a 0.751** con un P – valor = a .001, dicho resultado le permitió mencionar que existe una correlación positiva considerable entre variables comportamiento organizacional y gestión administrativa, en cuanto a sus hipótesis específicas obtuvo lo siguientes resultados: Rho = a 0.764** y un P – valor = a 0.001, el cual le permitió afirmar que existe correlación positiva media entre comportamiento organizacional y la planeación, Rho = a 0.561** y P – valor = a 0.001, cuyo valor le permitió afirmar que existe correlación positiva considerable entre comportamiento organizacional y la organización, Rho = a 0.672** y una P – valor = a 0.001, con este confirmo que hay correlación positiva considerable entre la variable de análisis y dirección y respectivamente obtuvo un Rho = a 0.548** y P – valor 0.001, que le permitió concluir que existe una correlación positiva considerable entre comportamiento organizacional y el control.
- e) Córdova (2023) en su estudio sobre “Gestión administrativa y atención al usuario en la subgerencia de transporte de la Municipalidad Provincial de Tumbes, Perú, 2022”, realizo con la finalidad de determinar la relación de la gestión administrativa y la atención al usuario, esta investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel descriptivo / correlacional de corte transversal y diseño no experimental, su población de estudio fue de 28 trabajadores a los cuales tomo como muestra al 100% de N, en la recolección de datos empleo la técnica de encuesta y su respectivo instrumento el cuestionario que estuvo compuesto de 27 ítems en escala Likert validado por peritos y cuya fiabilidad determinada por alfa de Cronbach, en la comprobación de su hipótesis uso el estadístico de correlación r de Pearson y obtuvo un valor = a 0.618 y un P – valor = a 0.000, el que le permitió precisar que existe una correlación positiva considerable entre las variables y respecto de las hipótesis 1



obtuvo una correlación r de Pearson = a 0.585 y un P – valor = 0.000, por el que señalo que la correlación es positiva considerable entre la planeación y atención al usuario, de la comprobación de he_2 obtuvo una correlación r de Pearson = a 0.429 y un P – valor = a 0.002, dicho resultado le permitió precisar que existe una correlación positiva media entre la organización atención al usuario, en he_3 obtuvo una correlación r de Pearson = a 0.502 y un P – valor = a 0.000, por el que afirmo que existe una correlación positiva considerable entre la dirección y atención al usuario, en he_4 obtuvo una correlación r de Pearson = a 0.502 y un P – valor = a 0.002 por el que preciso que existe una correlación positiva considerable entre el control y atención al usuario y aclaro que si la dirección mejora el compromiso organizacional también mejorará.

3.1.3 Antecedentes locales

- a) Tesis según. Huihua Chipana (2021) en su estudio desarrollado titulado “Gestión administrativa y crecimiento de Micro y Pequeñas Empresas en la Ciudad de Chalhuanca, 2019”, quien realizo para optar el título en licenciado en administración, su finalidad de estudio fue determinar el nivel de asociación de la gestión administrativa y el crecimiento de Micro y pequeñas empresas, cuya metodología de trabajo fue tipo pura, de alcance correlacional, de diseño no experimental, su muestra estuvo conformado de 40 emprendedores, a quienes para la recolección de datos les aplico la técnica de encuesta seguido con su respectivo instrumento el cuestionario que estuvo validado por 3 expertos y en el análisis de fiabilidad del instrumento utilizo el alfa de Cronbach, en la comprobación de sus hipótesis uso el estadístico de Rho de Spearman que en su resultado de su hipótesis general obtuvo un Rho = a 0.516 y un P – valor = a 0.40 del que afirmo que existe una correlación moderada positiva entre ambas variables así mismo en sus, he_1 obtuvo un Rho = a 0.587 a y un P – valor = a 0.001 del que señalo que existe una correlación positiva entre la planeación y crecimiento de micro empresas y en he_2 , obtuvo un Rho = a 0.637 a y un P – valor = a 0.002 del que señalo la existencia de una correlación significativa positiva entre la organización y crecimiento de micro empresas en he_3 , obtuvo un Rho = a 0.583 a y un P – valor = a 0.007 del que afirmo que existe una correlación significativa positiva entre la dimensión de dirección y crecimiento de microempresas y en he_4 , obtuvo un Rho = a 0.721 y P – valor = a 0.003 del que menciono que hay una correlación positiva entre la dimensión de control y



crecimiento de microempresas y al mismo tiempo revelo que el proceso de control tiene alta influencia sobre el crecimiento de las micro y pequeñas empresas.

- b) Tesis según Rodríguez Vasques (2022) en su estudio desarrollado que lleva por título “Gestión administrativa y calidad de atención de servicio al usuario en la municipalidad distrital de Paco bamba Andahuaylas, Apurímac 2021” con objetivo de establecer la relación que existente entre la gestión administrativa y calidad de atención de servicio al usuario en la municipalidad de Paco bamba, Andahuaylas, Apurímac 2021, el estudio fue de metodología aplicada de nivel descriptivo correlacional, su muestra estuvo conformado de 22 servidores y para recolección de datos aplico dos cuestionarios elaborados un cuestionario por variable validado por expertos y para calcular la fiabilidad del instrumento utilizo el alfa de Cronbach en la comprobación de sus hipótesis uso el estadístico de Rho de Spearman que en su resultado de su hipótesis general obtuvo un Rho igual a 0.351 y un P-valor igual a 0.109 del que afirmo que la gestión administrativa presenta, relación positiva y perfecta en la atención del Municipio.

3.2 Marco teórico

3.2.1 Gestión administrativa

Son las determinadas acciones que desarrollan los encargados de una institución con el propósito de cumplir con lo establecido. Para Ena y delgado (como se cito en Veliz, 2020), “propone como aquel conjunto de los mecanismos, acciones y las actividades, que van orientados a establecer y lograr los objetivos y metas, por medio de empleo de un modelo y proceso administrativo” (p.25). Así mismo se hace mención que cuyo desarrollo encamina a lograr resultados del fin de la organización.

Es el desarrollo de manera ordenada de una serie de actividades secuenciales en el seno de la organización que conducirá a tener la máxima eficiencia en el marco de resultados.



La gestión administrativa es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada tarea para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. En tanto que Gestión, es la segunda función de una organización después del proceso de planeación, la cual basada en este, dirige los recursos y ejecuta las acciones que llevan al logro de los objetivos predeterminados. (Castañeda y Vásquez, 2016, p. 19-20)

Consiste en el desarrollo del llamado proceso administrativo que el cual siempre desde la existencia del hombre estuvo presente en su vida cotidiana tanto individual y grupal que facilitava la obtencion de lo propuesto por lo tanto, teniendo como referencia a dos autores se arriba a que ambos coenciden con sus respectivos definiciones sobre dicha variable que el cual habre un mayor grado de confianza.

3.2.2 Modelo teórico de la gestión administrativa

3.2.2.1 Proceso administrativo

Es el conjunto de carácter ordenado de las dimensiones de administración que es la planeación, organización, dirección y control que en su conjunto total es el proceso administrativo y por separado uno por uno viene a ser la función del administrador.

Un proceso es aspecto sistemático de hacer las cosas. Se expresa de la administración como el proceso para subrayar el hecho de que todos los gerentes, tengan cuales tengan sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el objetivo de alcanzar las metas que desean. (Valencia y Perez, 2014, p.18-19)

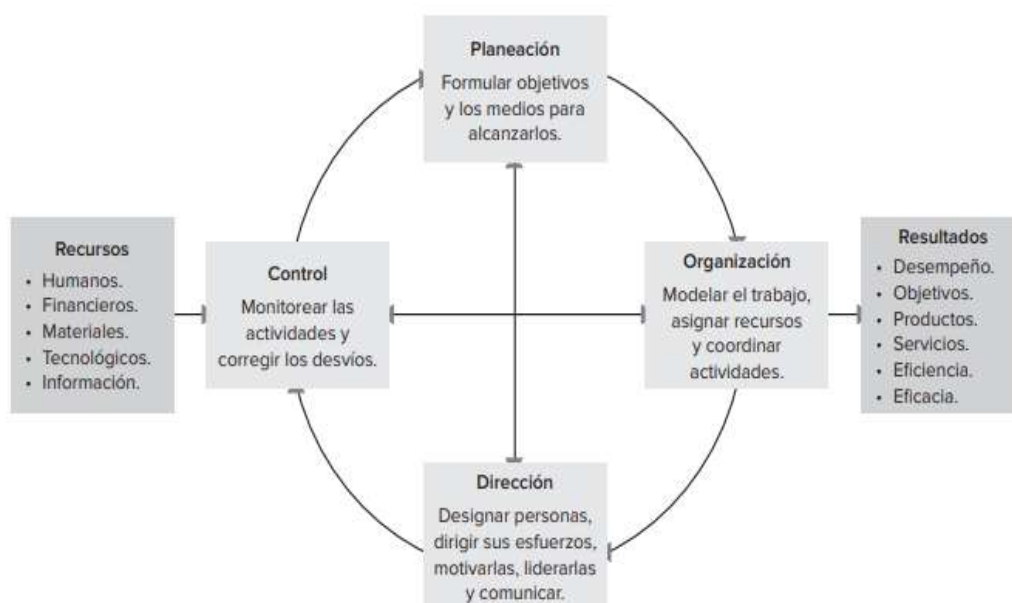
“Hoy en día, el llamado proceso administrativo está conformado por la planeación, la organización, la dirección y finalmente por el control, como las cuatro funciones básicas primordiales del administrador” (Chiavenato, 2018, p.106). Asimismo, otro autor manifiesta que, “Es una metodología que le proporciona al administrador o al gerente, ejecutivo, empresario y a cualquier otra persona, manejar efectivamente una organización que dirige y así mismo consiste en estudiar la administración como un proceso integrado por varias etapas” (Münch Galindo, 2007, p.36). para



sersiorarnos a profundidad sobre el tema se hace mencion una vez mas a. Chiavenato (2018), “Cuando se consideran en un todo integrado, las funciones administrativas forman el proceso administrativo. Cuando se les considera aisladamente, la planeación, la organización, la dirección (liderazgo) y el control, constituyen funciones administrativas” (p. 106). Por lo tanto, cabe señalar que se llegó a concluir que los tres autores citados valencia y Pérez, Chiavenato y Münch Galindo coinciden con la acuñación de sus conceptos sobre el proceso administrativo.

Figura 1

Funciones del proceso de administración



Nota. La figura muestra funciones del proceso de administración. Fuente: (Chiavenato, 2018, p. 105)

a) Planeación

Es uno de los procesos de la administración que por separado. “Es la primera función administrativa, este consiste en fijar las metas, determinar los objetivos, precisar los recursos y las actividades que se ejecutaran en un periodo de tiempo establecido” (González et al., 2020, p.33). En la que en el marco de cualquier unidad económica se define y asigna a lograr alcanzar lo propuesto.



b) Organización

Es el segundo proceso administrativo que por separado viene a ser la segunda función de la administración que. “consiste en elaborar una estructura con fines de distribuir los recursos sean estos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar y cumplir su trabajo y poder alcanzar los objetivos planificados” (González et al., 2020, p.33). Consiste en la asignar a los personales a un respectivo puesto y los recursos que utilizaran en todo el proceso.

c) Dirección

El tercer proceso administrativo que por aislado es la tercera función de la administración. “Dirección involucra la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos precisados, por medio del liderazgo, la motivación y la comunicación” (González et al, 2020, p.33). Se vasa en el cumplimiento de lo planeado y organizado mediante direccion al subordinado asi como guiandolo el desempeño de sus funciones.

d) Control

El cuarto proceso administrativo que por dividido es el cuarto función del administrador que. “Radica en verificar que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas, con el propósito de corregir cualquier problema y evaluar los resultados obtenidos, para un mejor proceso de toma de decisiones” (González et al., 2020, p.33). Se vasa en el control de las de funciones anteriores mencionadas y conceptualizadas.

3.2.3 Importancia de la gestión administrativa

Prevalece en que debido a su aplicación se hace realidad la naturaleza de la entidad que como resultado se cumple con todo el proceso y que según manifiesta Valencia y Perez (2014) cuya importancia prevalece en:

La tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz es el reto de la gestión administrativa moderna. La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva, en



gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en competencias del administrador, en situaciones complejas donde se requiere de un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud. administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos. (P.18-19)

Por lo tanto, se afirma que la administración aporta en la formación de la sociedad con competencias que mediante el cual surge normas más actualizadas, formales y una gestión basada en resultados en resumen general cuya importancia se basa en la administración efectiva.

3.2.4 Características de la gestión administrativa

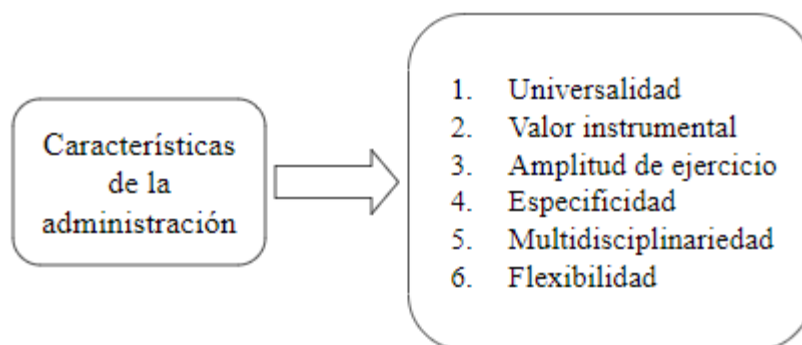
Dichas características que tiene la gestión administrativa son las siguientes que hacen muy distinta con respecto a otras ciencias sociales y estas son las siguientes. Universalidad. Se aplica en donde sea sector público y privado, Valor instrumental. Su finalidad es eminentemente práctica, la administración es un medio para lograr los objetivos de un grupo, Amplitud de ejercicio. Se aplica en todos los niveles o subsistemas de una organización, Especificidad. Aunque la administración se auxilia de diversas ciencias, su campo de acción es específico, por lo que no puede confundirse con otras disciplinas, Multidisciplinariedad. Utiliza y aplica conocimientos de varias ciencias y técnicas, Flexibilidad. Los principios administrativos son flexibles y se adaptan a las necesidades de cada grupo social en donde se aplican. (Münch Galindo, 2007, p.23)

Se aplica en el marco institucional de cualquier organización sea esta una privada o pública e incluso en pequeños grupos de personas organizadas, se toma en práctica el proceso administrativo en funciones, su aplicación se da del nivel alto hacia el nivel bajo de cualquier entidad, se basa en mayor dimensión en la ciencia social, se relaciona con muchas otras ciencias en la que se aplica y sus principios se adecúan de acuerdo al tiempo y espacio de cada grupo social.



Figura 2

Características de la administración



Nota. La figura muestra las principales características que reúne la administración.

Fuente: Münch (2007)

3.2.5 Dimensiones e indicadores de gestión administrativa

Para desarrollar estudio sobre la unidad de análisis “variable” se dará a conocer y estudiar profundamente sus dimensiones de la variable 1 por el que se cita a Chiavenato (2018) que sostiene cuatro elementos del proceso administrativo, que los cuales son las dimensiones:

3.2.5.1 Planeación

Es la determinación a dónde se va a llegar y para ello qué acciones se debe encaminar, como y donde se van a desempeñar. Según Chiavenato (2018):

Primera función administrativa, por ser este la que sirve de base para el resto de las funciones, pues en esta se define anticipadamente que cuáles son los objetivos para lograr alcanzar y qué acciones se debe hacer para lograrlos, pues se trata de un modelo teórico para la acción futura que inicia con la definición de los objetivos y precisa los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. (p. 106)

Es la determinación de las metas a alcanzar en un determinado tiempo dado y la definición de todas aquellas rutas a tomar por anticipado y que todas las medidas tomadas conllevan al logro de lo planeado en el futuro próximo.



a) Misión

Es a lo que se dedica una organización, lo que hace en su proceso operativo. “La misión o el propósito identifican la función o las tareas básicas de una empresa o dependencia, o de cualquiera de sus partes” (Koontz et al., 2012, p. 109). Institucionalmente es a lo que las instituciones se dedican hacer, que ello les permite mantener de pie en el mercado brindando bienes y servicios que producen.

b) Objetivos

Es el encaminamiento con cuyo fin del logro de propósitos planeados en un tiempo dado. “Ya se definieron los objetivos como los fines importantes hacia los que se dirigen las actividades organizacionales e individuales” (Koontz et al., 2012, p. 117). Entonces podemos afirmar que es la dirección de las tareas con el propósito de lograr alcanzar las metas trazadas organizacional e individualmente por las personas.

c) Estrategias

Son aquellos mecanismos empleados para lograr alcanzar al propósito principal o secundario de la organización. Según Chiavenato (2007), “Es el movimiento de todos los recursos que posee la organización en el ámbito global con fines lograr alcanzar los objetivos en el largo plazo” (p.202). Por lo tanto, Consiste básicamente en la asignación de la mejor manera de todos los recursos que se posee para alcanzar los objetivos propuestos. “Estrategia se conceptualiza como la medida en que se determinan los objetivos básicos a un periodo de largo plazo en una empresa, la instrumentación de los cursos de acción y la designación de los recursos necesarios para alcanzar esos objetivos” (Koontz et al., 2012, p.111). Por lo tanto, ambos autores tal como Chiavenato y Koontz et al coinciden parcialmente las definiciones propuestas sobre la estrategia.



d) Programación de actividades

Es un proceso mediante el cual se van asignando un tiempo en la que se van a desarrollar las actividades y así misma el periodo de tiempo y los recursos necesarios.

Es aquel proceso subsecuente a la planificación que tiende a concretar las operaciones, definiendo dónde y cuándo se van a realizar. La programación es un proceso que se convierte en la materialización de la planificación, por tanto, es la herramienta ejecutora de la planificación (Terrazas Pastor, 2011, p.9)

Mediante este proceso planeado se hacen realidad, se concreta todas las actividades planeadas en ese periodo de tiempo y así misma la utilización de los recursos programados a utilizar son muy razonables y casi exactos.

3.2.5.2 Organización

Es una de las dos funciones administrativas que. Según Robbins (2004), “Comprende establecer qué tareas se tendrán a realizar, quién va a hacerlas, cómo se agrupan, quién reporta a quién y dónde se toman las decisiones” (p.4). Por el que se comprende que es una tarea netamente de los ocupantes de la alta dirección y del área de supervisión que consiste en organizar a la unidad de línea para que puedan desempeñar su trabajo efectivamente.

a) Recursos humanos

Es un departamento de las instituciones que está compuesto por un grupo de personas, quienes realizan trabajos para mantener productivo a las personas que tienen vínculo laboral con la entidad, realizan labores del proceso de selección, capacitación, evaluación, supervisión al personal etc.



c) Asignar actividades

Consiste en designar una determinada tarea hacia un servidor, en la que este desempeñara con esmero y mucha responsabilidad sabiendo que lo que se asigno debe cumplirse de acuerdo con las especificaciones y normas brindadas por su superior inmediato.

d) Acciones correctivas

Se refiere a la corrección de fallas, errores que se tuvo al desarrollar una actividad correspondiente. “Acción tomada para poder eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable que perjudica la productividad. Esta acción se toma para evitar que algo no vuelva a producirse nuevamente” (Rivera García, 2018, p.86). En si son las actividades que se van ejecutar con el fin de subsanar las fallas del proceso productivo y lograr obtener un trabajo perfecto.

3.2.5.3 Dirección

Función que consiste organizar al personal y así misma asignar las tareas que deberán a realizar y según Chiavenato (2007):

Es la disposición de los recursos humanos, y así también la asignación de sus cargos, funciones y entrenar y guiar para alcanzar objetivos cuya función de dirección es la forma de orientar las actividades de los trabajadores que conforman las empresas para el logro de sus objetivos. Entonces la dirección es una de las funciones que se refiere a las relaciones interpersonales de quienes administran y los empleados en los diferentes niveles de la institución. (p.240)

Dirección es básicamente aquella función netamente desempeñada por los administradores que el cual consiste en la asignación de trabajos, la motivación, orientación, liderazgo con relación a los subordinados.

a) Motivación

En el ámbito administrativo se refiere a darle un impulso al personal para que este se sienta con mucho ánimo y cumpla sin ningún problema las labores que se le asigno para que pueda cumplirlas.



La motivación es un término bastante general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Hay que afirmar que los gerentes motivan a las personas a quienes los dirigen, es decir que hacen cosas que esperan satisfará esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada en el entorno de la organización. (Koontz et al, 2012, p.338)

Consiste en generarle un entusiasmo de gran valor en el trabajador para que este pueda desarrollar sus funciones correctamente mediante el incremento de su sueldo, asignación de un tiempo de descanso y brindándole capacitaciones y Según Robbins y Judge (2009), “Si bien la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, nosotros nos limitaremos a los objetivos organizacionales, con objeto de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo” (p.175). Las motivaciones se clasifican en intrínsecas y extrínsecas que ambos conllevan al individuo de satisfacer las diferentes necesidades que este puede tener hasta llegar al más alto que es la autorrealización.

b) Orientar

Se refiere a dar las pautas, guiar a las personas sobre el ejercicio de su trabajo, sobre cómo debe realizarla y cuáles son los procedimientos y Según Chiavenato (2007), “La función de dirección se relaciona directamente con la manera de orientar la actividad de las personas que componen la organización para alcanzar el objetivo o los objetivos” (p.149). Entonces la orientación ayuda a que el trabajo se cumpla de la manera más correcta sin comprometer negativamente los objetivos organizacionales.

c) Liderazgo

Es influir, orientar y motivar a una persona o al grupo de personas para que este pueda reaccionar de manera Efectiva y que cumpla con su trabajo. “Liderazgo se define como “influencia”, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y



entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo” (Koontz et al., 2012, 413). Por lo tanto, un buen liderazgo dentro de una organización sea pública o privada dará un buen resultado de lo establecido.

Así mismo. “Consiste en inspirar y guiar a los subordinados hacia el logro de los objetivos de la organización” (Münch Galindo, 2007, p.53). por consiguiente es las habilidades, cualidades, virtudes y atributos que posee un individuo denominado líder para influir en las personas.

3.2.5.4 Control

Cuarta función administrativa que esta consiste en evaluar si lo planeado, organizado y dirección se ha cumplido que. Según Robbins y Coulter (2005), “Es el proceso final que este consiste en realizar la supervisión de las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa ocurrente” (p.458). Es la función final del administrador que en el cual se evalúa el cumplimiento y así misma se desarrolla las medidas correctivas.

a) Evaluar el desempeño

Es una serie de actividades que se basa en observar el comportamiento de un empleado con relación a su trabajo. Según Chiavenato (2007):

Evaluación del desempeño es una apreciación ordenada de cómo cada individuo se desempeña en su puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es una serie de pasos para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades positivas y negativas de una persona. (p.243)

Consiste en verificar de cuál es su actitud del trabajador tales como si este cumple con lo que se asignó, es responsable, es productivo, respeta el horario de trabajo etc. y este sistema es útil para tomar la decisión sobre su continuidad o el cese de su servicio.



b) Monitorear el desempeño

Es el seguimiento permanente que se hace al ejecutor de una tarea encomendada y según Chiavenato (2007), “Significa seguimiento y evaluación de una señalada actividad o proceso sin poder intervenirle en él o influenciarlo” (p.166). Ósea trata de la verificación sobre el desempeño de un trabajo sin ningún acuerdo entre las partes involucradas.

c) Supervisión

Actividad realizada por el supervisor en la que interviene directamente al trabajador o en el grupo, detecta errores que se ocasionan y se centra en la corrección inmediato con el fin de lograr los objetivos.

3.2.6 Comportamiento organizacional

Son las conductas que manifiestas las personas sea individual, grupal y estructuralmente en las organizaciones sin importar su naturaleza y según Robbins (2004):

Es el campo de estudio o análisis en el que se procede a investigar el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con cuya finalidad de aplicar estos conocimientos obtenidos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones. (p.8)

Entonces comprende el estudio y análisis de las personas para obtener nuevos conocimientos sustentables y comprobados y las mismas son tomados en práctica con la finalidad de mejorar aquellos defectos que se llegó a descubrir y así mismo. El comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el centro de las organizaciones. Principalmente este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los trabajadores contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización. Este campo comprende tres unidades de análisis, sean estos: el individuo, el grupo y la organización. (Daily, 2012, p.14)



Es aquel estudio que va orientado directamente a los trabajadores en el entorno que opera su actividad que viene a ser una organización así como cual es su conducta, su compromiso, habilidades de solución de problemas etc. por tanto se afirma que los dos autores citados Robbins y Daily coinciden con sus definiciones.

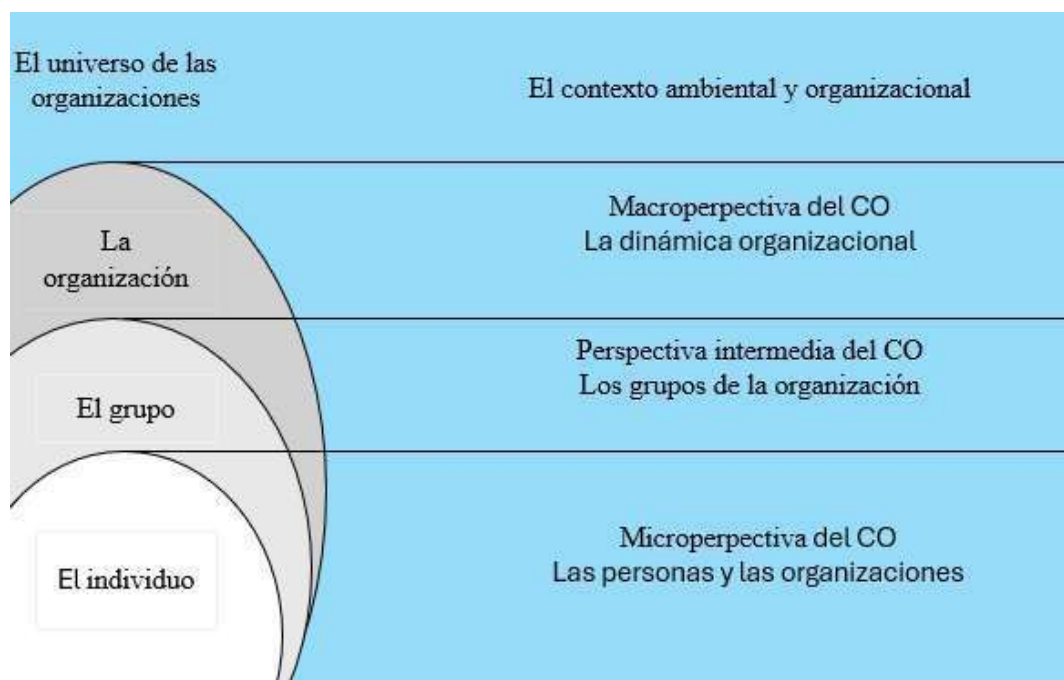
3.2.7 Modelo teórico del comportamiento organizacional

3.2.7.1 Modelo convencional del CO

Este modelo representa la abstracción de la realidad del comportamiento en niveles que esté compuesto por tres y Según Chiavenato (2009), “Incluye tres niveles de análisis, son estas: individual, grupal y organizacional, los cuales tienen grados crecientes de complejidad y cada uno se elabora a partir del nivel anterior, es afirmar, se superponen como si fueran bloques de construcción” (p.10-12). Representa los niveles en orden jerárquico en el método deductivo.

Figura 3

Los tres niveles de análisis del comportamiento organizacional



Nota: La figura muestra los tres niveles de análisis. Fuente Chiavenato (2009).

3.2.7.2 Los niveles del CO

a) Macro perspectiva

Se basa el estudio del comportamiento manifestado de toda la organización en general y esto fue planteado por Chiavenato (2009) que sostiene que el:

Macro perspectiva del CO. Hace mención del comportamiento del sistema organizacional como un todo o general. Es lo que denominamos el comportamiento macro organizacional y hace mención del estudio de la conducta de organizaciones enteras. El enfoque macro del CO se principalmente se basa en realizar las siguientes acciones tales como; comunicar, liderar, plantear decisiones, manejar el estrés y los conflictos, negociar y coordinar actividades de trabajo, así como en distintos tipos de poder y política. (p.30)

Se manifiesta que el primer nivel del comportamiento organizacional que es la macro perspectiva consiste que eminentemente realiza estudios tales como el flujo de la comunicación, el liderazgo que se desarrolla, los conflictos que surgen, la negociación de aquellas incertidumbres, programación de las actividades y de todo el elemento que componen una organización como un todo o general.

b) Perspectiva intermedia

Describiendo de manera deductiva el segundo nivel del comportamiento organizacional se basa en el estudio propio de los grupos y equipos que componen en la estructura interna de una organización y que. Según Chiavenato (2009):

Perspectiva intermedia del CO. Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos que forman parte de la organización, que pues Se enfoca en el comportamiento de las personas que trabajan en grupos o en equipos y esta perspectiva intermedia del CO se basa en investigaciones sobre los equipos, el aculatamiento en la toma de decisiones y las dinámicas grupal e intergrupala. (p.30)



Por lo tanto, se trata de un estudio del comportamiento de los grupos y equipos, ósea esto quiere decir que este nivel solamente se concentra en las manifestaciones conductuales de las personas que laboran en grupos o equipos a diferencia del primer nivel que estudia el todo de la organización.

c) Micro perspectiva

De manera deductiva es el tercer nivel del comportamiento que se basa en el estudio del individuo que es parte de una organización y que según Chiavenato (2009):

Micro perspectiva del CO. Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización. Se llama comportamiento micro organizacional. Por su origen, la micro perspectiva del CO tiene una orientación claramente psicológica. Se enfoca en las diferencias individuales, la personalidad, la percepción y la atribución, la motivación y la satisfacción en el trabajo. (p.30)

Realiza un análisis netamente de las conductas individuales de la persona sobre sus actitudes, edad, genero, educación, reacción, personalidad, motivación, desempeño laboral etc. Que la hace muy distinto al estudio o análisis que desarrollan los otros niveles superiores a este nivel último describiendo de manera deductiva de lo general a lo particular.

3.2.8 Características del comportamiento organizacional

La variable comportamiento organizacional presenta las siguientes características que. Según Chiavenato (2009) “El CO posee características distintivas. Es un campo del conocimiento humano de gran vitalidad para poder comprender con mucha facilidad el funcionamiento de las organizaciones” (p.9). Conforme a Chiavenato estas son las características tales como disciplina científica, se enfoca en las contingencias, hace uso del método científico y que sirve para administrar a los personales.



3.2.8.1 El CO es una disciplina científica aplicada

Mide el comportamiento de las personas en el marco interno de todas las instituciones y que aporta que las actividades se desarrollen con eficiencia y según Chiavenato (2009):

Está ligado a cuestiones prácticas cuya finalidad es poder ayudar a las personas y a las organizaciones a poder alcanzar niveles de desempeño mucho más elevados. Su ejecución busca que las personas se sientan muy cómodas, satisfechas con su trabajo y al mismo tiempo, elevar las normas de competitividad de la organización y contribuir que la organización alcance el éxito. (p.9)

La aplicación de esta disciplina en los personales de las organizaciones contribuye a que estos se sientan convencidos, con emociones positivas en su espacio de desempeño laboral y sobre todo muy productivos con su trabajo.

3.2.8.2 El CO se enfoca en las contingencias

Se basa en la que se ha enfocado suceda o pueda ser que no suceda, por ello se identifica los sucesos de esa manera controlar, manejar y que además lograr la máxima ventaja y así. Según Chiavenato (2009), “Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones y a las personas. Todo depende de las circunstancias y nada es fijo ni inmutable” (p.9). Se comprende que se va identificando las situaciones de una institución lo bueno, lo malo para así manejar correctamente las personas para que estos desarrollen actividades correctas.

3.2.8.3 El CO utiliza métodos científicos.

Utiliza un conjunto de pasos, procedimientos ordenados y jerarquizados y así. según Chiavenato (2009), “Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente. El CO se basa en la investigación sistemática propia del método científico” (p.9). En uno de este procedimiento se plantea las respuestas tentativas a lo que se está investigando y que al final se mide si



propiamente dicho es verdad o falso todo con el objetivo de general los nuevos conocimientos sustentables y comprobables que esta hace que es una ciencia.

3.2.8.4 El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones.

Es un trabajo con las personas en la que se aplica el proceso administrativo a las personas para maximizar su rendimiento que con la cual se cuenta desempeñando cuyas tareas organizacionales Tal como afirma Chiavenato (2009):

Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas. El objetivo básico del CO es ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor. Es fundamental para los administradores que dirigen las organizaciones o sus unidades, y también es indispensable para toda persona que pretenda tener éxito en su actividad dentro o fuera de las organizaciones. (p.9)

Se comprende que las organizaciones están compuestas por las personas, ellas hacen que exista, que por lo tanto el CO tiene como objetivo a que los miembros de las organizaciones se comprendan de unos a otros de la mejor manera posible, que esto contribuye a que el personal que tiene cadena de mando cumpla con sus deberes.

3.2.9 Dimensiones e indicadores del comportamiento organizacional

3.2.9.1 Individual

Es el propio comportamiento de un individuo en la que manifiesta sus habilidades, personalidad, su capacidad, el aprendizaje y la aplicación de la misma a sus administrados. según Chiavenato (2009), “La micro perspectiva del CO. Observa el comportamiento del individuo que labora solo en la organización. Se centra en analizar las diferencias individuales, personalidad, percepción, atribución, motivación y finalmente en la satisfacción en el trabajo” (p.30). Entonces es el estudio de una persona sobre sus conductas, reacciones que trabajaba sin compañía en una organización.



a) Habilidades

Es una capacidad propia de un individuo de realizar y cumplir cualquier trabajo tal cual como se estableció o se proyectó. Según Robbins (2004):

Habilidad es aquella capacidad que tiene un individuo para cumplir las diversas tareas que se le asigna en su centro su trabajo. Se trata de una valoración actualizada de lo que un individuo puede cumplir o hacer. Esencialmente, las habilidades generales que tiene un individuo están integradas por dos grupos de factores, que son estas: habilidades intelectuales y físicas. (p.425)

Dentro de las habilidades generales hay una división los cuales son las habilidades intelectuales que se refieren a aquellas capacidades que se emplean en los trabajos netamente mentales intelectuales y las habilidades físicas son aquellas capacidades que se utilizan en la realización de los trabajos empíricos.

b) Personalidad

Es el conjunto de características psicológicas que tiene una persona tales como la motivación, los pensamientos, emociones que pues estas determinan su comportamiento. según Robbins y Judge (2009), “La personalidad es la suma de maneras en la que un individuo reacciona ante otros individuos e interactúa con ellos. Es usual que se describan en tales términos de las características mensurables que externa una persona” (p.105). Es la manera u forma propia de ser de una persona, así como una atención amable que se le otorga, la empatía hacia los demás, cordialidad y preocupación por el cumplimiento del trabajo.

c) Aprendizaje social

Es la obtención de los nuevos conocimientos, habilidades, técnicas y cualquier otra cosa que esto siempre en cuando conduce a unos cambios en la personalidad. según Robbins y Judge (2009):



Los individuos también aprenden momento a momento cuando observan lo que sucede a otras personas en su entorno laboral, debido a que se les diga algo y por las experiencias directas. Uno de los casos es, por ejemplo, la gran parte de lo que hemos persuadido, aprendido es proveniente de observar, analizar modelos – padres, maestros, colegas, las películas y programas de audiovisuales, de los jefes y entre otros. Este enfoque de nuestro aprendizaje por medio de la observación y por experiencia directa se denomina teoría del aprendizaje social. (p.57)

El aprendizaje social se origina dentro de las relaciones sociales que la persona tiene, eminentemente en el trabajo donde se aprende de los compañeros, supervisor, gerente, los administrativos y así misma de los clientes o usuarios aquellos sus técnicas, cualidades, de su personalidad más relevante que es útil para el desempeño de uno mismo.

3.2.9.2 Grupal

Es el comportamiento que manifiesta un grupo de individuos en la que prima comunicación entre ellos así misma los conflictos y las negociaciones que. según el autor Robbins (2004), “Se define grupo como el conjunto de dos o más individuos que se relacionan y son interdependientes y que se reunieron para conseguir objetivos específicos” (p.248). Por lo tanto, se trata de aquel comportamiento de un conjunto de personas “grupo” que son integrantes de una organización sobre cómo actúan, cuáles son sus desempeños, la toma de decisión grupal que realizan etc.

a) Comunicación

Genéricamente se define como el intercambio de información en la que prima los elementos que ello es el proceso de comunicación y demás. “La comunicación radica en la transferencia de la información de una persona “emisor” a otra persona que es el “receptor”, se da siempre y cuando el receptor comprenda la información que recibe” (Koontz et al, 2012, p.456). Esta transferencia de información se da manera



ascendental que va de de abajo hacia arriba y descendental con direccion de arriba hacia abajo que se da mediante que puede ser de manera verbal, escrito, oral y por computadoras.

b) Conflicto

Es una disputa que se da entre dos a más partes ocasionada por una causa que esto refleja que las relaciones en el grupo no van muy bien y. Según Robbins y Judge (2009), “Conceptualiza con exactitud que el conflicto es proceso que tiene origen cuando una de las partes percibe que otra parte ha sufrida un efecto negativo que le ocasiona un perjuicio, está por hacerlo, algo que a la primera le inquieta” (p.485). Se entiende que el conflicto es una situación de incertidumbre que se origina cuando una de las partes es afectada y que esta situación normalmente afecta a toda la organización.

c) Negociación

Es el acuerdo pactado entre dos a más partes en la que ninguna de estos partes es afectada, que en ello se toma decisiones favorables para ambos y según Robbins y Judge (2009), “La negociación es un proceso mediante el cual dos o más partes realizan el intercambio de bienes y de servicios, a la misma tratan de ponerse en acuerdo en la tasa de cambio para cada parte” (p.495). En el ámbito de una organización pública se trata de llegar a un acuerdo mutuo entre los miembros para llegar a solucionar cualquier desacuerdo, enemistad y problemas tanto en el externo e interno de dicha organización.

3.2.9.3 Estructura

Consiste en cómo está organizado una determinada organización en la que se establece los puestos y funciones que desarrollaran los ocupantes las pues engloba la división de trabajo, especialización laboral, tecnología y burocracia que los cuales ayudan al logro de los objetivos. según Robbins (2004):

Una estructura organizacional define cómo se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas en el trabajo. Hay seis elementos básicos



que deben abordar los administradores cuando diseñan la estructura de su organización: especialización laboral, departamentalización, cadena de mandos, el tramo de control, la centralización y la descentralización y cuya formalización. (p.425)

Así mismo la estructura hace mención del comportamiento que tiene toda una organización, de cómo este está constituido, jerárquicamente quien está por encima del otro, si la institución se adecua a los cambios del hoy y que estrategias se utiliza para el logro de metas.

a) Especialización laboral

También denominado división de trabajo consiste en fragmentar todo un trabajo grande en varios sub-trabajos para que un subordinado se encargue de ejecutarla con mayor facilidad. Según Robbins y Judge (2009):

Actualmente usamos el término especialización del trabajo, o división del trabajo, para describir el grado en que las actividades de la organización se subdividen en trabajos separados. La esencia de la especialización del trabajo es que en vez de que un trabajo completo sea hecho por un individuo, se descompone en cierto número de etapas para que cada una de éstas las efectúe una persona. En esencia, los individuos se especializan en la realización de una actividad en lugar de toda ésta. (p.519)

Por lo tanto, se refiere a que un individuo no puede desarrollar más de una tarea, sino solo debe desarrollar una tarea específica en el cual es conocedor, profesional y desarrollara sin des perfecciones y en el menor tiempo posible.

b) Tecnología

Es una capacidad que conduce a la transformación de la materia prima en los bienes finales y/ o servicio. Según Robbins y Coulter (2005), “El término tecnología se refiere al modo en que una organización transforma sus insumos en productos. Toda organización tiene al



menos una tecnología para convertir los recursos financieros, humanos y físicos, en productos o servicios” (p.536). Entonces el uso de tecnología es saber hacer utilizando los mecanismos y herramientas necesarios que se adecuen al lugar, que son tales como el uso de las computadoras para atender al administrado, el uso de maquinarias etc.

c) **Burocracia**

Hace mención de una organización muy formal el cual se caracteriza por exceso papeleo y demoras que. según Robbins y Judge (2009):

La burocracia se caracteriza por tareas operativas muy rutinarias que se logran mediante la especialización, reglas y regulaciones muy formalizadas, trabajos agrupados en departamentos por función, autoridad centralizada, extensiones de control angostas, y toma de decisiones que sigue la cadena de mando. (p.527)

En su totalidad las instituciones del estado aplican la burocracia y esto se refiere a aquellos trabajos que se desarrollan en un escritorio con papel y lapicero o mediante el uso de los equipos computarizados en la actualidad, que para acceder a ello el administrado tiene que pasar un proceso de gestión y espera.

d) **Programas de capacitación**

Es el establecimiento por anticipado de las capacitaciones, la fecha tales como el día, hora y los temas en la que se centrara en el evento y según Robbins Judge (2009), “Los programas de capacitación utilizan con frecuencia el dominio indirecto al hacer que la gente practique y forme sus habilidades. En realidad, una de las razones de la capacitación es que incrementa la eficiencia personal” (p.190). Es la transferencia de nuevos conocimientos y así misma de información para fortalecer al subordinado en su desempeño, habilidades, cualidades y técnicas etc.



3.3 Marco referencial

- a) **Administración.** “Es aquel proceso secuencial y ordenado que mediante el cual se realizan tareas de planeación, organización, dirección y control orientado a lograr los objetivos establecidos mediante designación de recursos humanos, económicos, materiales y técnicos por medio de herramientas, técnicas sistematizadas” (Inzua, 2020, p. 1).
- b) **Aprendizaje social.** Robbins y Judge (2009), “Aprendizaje obtenido mediante la interacción propia recíproca entre las personas en sus entornos; es igual que el aprendizaje por observación y por experiencia” (p.488-499).
- c) **Burocracia.** “Es el trabajo administrativo de la dirección de un organismo social, el cual se ha asociado a la ineficacia de las funciones de una organización, por las demoras suscitadas y los impedimentos oficinescos de cierta actividad” (Hernández Rodríguez, 2011, p. 97).
- d) **Comportamiento organizacional.** Se trata del estudio de conductas o desenvolvimiento de los individuos y equipos de trabajo en una institución, y que de qué manera la conducta de un individuo afecta al comportamiento de dicho equipo y de cómo la conducta de ese equipo afecta a toda la organización o estructura (Mejía et al, 2020, p. 4)
- e) **Especialización.** “Conclusión generada de división de trabajo, mediante el cual un trabajador domina en su totalidad un área, la misma que permite incrementar la productividad y reducir costos el que conlleva a lograr una economía de escala” (Martínez Cáceres , 2018, p. 29)
- f) **Estrategia.** “Las estrategias se refieren al conjunto de procedimientos o formas que deben emplearse para llegar al punto deseado” (Fossi et al., 2013, p.50)
- g) **Estructura.** Según Chiavenato (2009), “Es el conjunto de los elementos relativamente estables que se relacionan en el tiempo y en el espacio para formar un todo. En administración, la estructura designa la forma en que las empresas están organizadas y estructuradas” (p.496).



- h) **Función administrativa.** Se refiere a los cuatro elementos de la administración, cuando estos elementos son desarrollados de forma separada o individualizada.
- i) **Grupo.** “Agrupación de individuos que están congregados entre ellos y persiguen conseguir un objetivo común, en la misma se sienten aceptados y con sentimientos, así mismo muestran pensamientos y conductas” (Espinoza Torres, 2019, p. 1).
- j) **Liderazgo.** Según Robbins y Judge (2009), “Liderazgo la capacidad propia de un individuo de poder influir en un grupo de personas que ocasiona el logro de una visión o conjunto de metas trazadas con anterioridad” (p.385).
- k) **Motivación.** “Se define como aquel proceso que mediante el cual se impulsa la conducta del personal para el logro de los objetivos” (Münch Galindo, 2007, p.52).
- l) **Objetivos.** Según Chiavenato (2009), “Metas o resultados que busca alcanzar la organización en un periodo específico” (p.501).
- m) **Organización.** “Función administrativa que agrupa actividades y personas para que trabajen juntas dirigidas para alcanzar un propósito, así mismo ayuda a incrementar especialización laboral y división de trabajo empleando la tecnología el que ayuda minimizar los costos” (Suárez et al, 2020). Una unidad social conscientemente coordinada, compuesta por dos o más personas, que funciona de manera relativamente continua para lograr un objetivo común o un conjunto de objetivos.
- n) **Proceso.** “Es una secuencia ordenada de pasos o etapas primordiales y necesarios para poder llevar a cabo una actividad” (Münch Galindo, 2017, p.36).
- o) **Personalidad.** Según Robbins y Judge (2009), “Suma total de formas en que reacciona un individuo e interactúa con otros” (p.105).



CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

El presente estudio de investigación científica es de tipo básica y de nivel de investigación descriptivo - correlacional que se argumenta en lo siguiente:

4.1.1 Tipo de investigación básica

Cabe precisar que esta investigación desarrollada es de tipo básico, pura o teórica porque se buscó ampliar el caudal de las teoría y conocimiento ya existente de los variables gestión administrativa y comportamiento organizacional, así como lo precisa. Carrasco (2005), “Es el tipo de investigación que no tiene propósitos aplicados mediatamente, el propósito es buscar ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos ya existentes acerca de la realidad, no está dirigido al tratamiento inmediato de un hecho concreto” (p.43). Tomando en referencia a carrasco cabe señalar que esta investigación desarrollada se dignó a mejorar y ampliar las teorías científicas, los conocimientos científicos de las variables estudiadas que esto conlleva a una mejor la comprensión de los fenómenos sin su contrastación practico en la municipalidad.

4.1.2 Nivel de investigación correlacional

Este estudio científico desarrollado fue de alcance correlacional por que se centró en medir el nivel de asociación que guardan entre las variables estudiadas y que. Según sostiene Hernandez et al., (2014), “Los estudios correlacionales guardan un propósito que es la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en una muestra o un contexto en particular” (p.93). Basándonos en lo argumentado por Hernández et al. se señaló que este trabajo es de alcance correlacional porque se planteó las hipótesis generales y específicas para poder lograr medir el grado de relación o asociatividad que tienen ambas variables estudiadas.

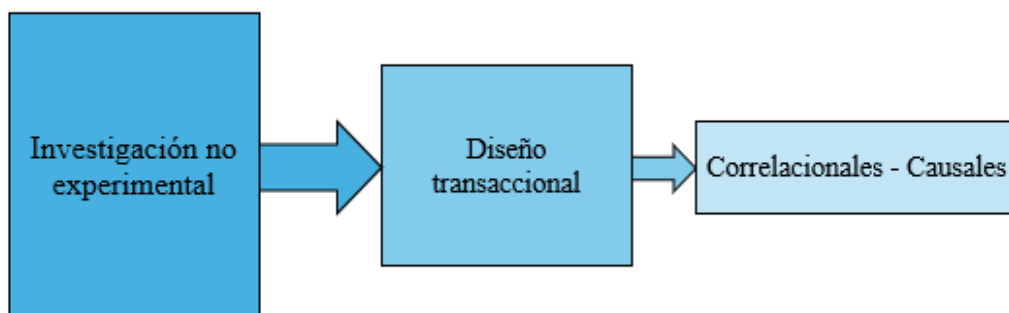


4.2 Diseño de investigación

En el presente trabajo se propuso una investigación de diseño no experimental, transaccional o transversal y su subdivisión diseño correlacional.

Figura 4

Investigación no experimental “diseños transaccionales” y sus divisiones



Nota. Diseño transaccional y su división adaptada de. Hernandez et al., (2014).

4.2.1 Investigación no experimental

No se manipulo deliberadamente la variable 1 “gestión administrativa” y variable 2 “comportamiento organizacional” de los servidores de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023, que solo se observó los sucesos tal como es sin realizar ninguna alteración en su ambiente de desarrollo. Según Hernandez et al., (2014), “Son aquellos estudios que se realizan sin ninguna manipulación deliberada de variables estudiadas y en el que en este proceso de estudio sólo se observan los fenómenos en su ambiente para analizarlos” (p.152). Bajo este contexto en este estudio primo la observación de los sucesos en su contexto común sin la manipulación de variables para luego describirlos tal cual lo que se observa.

4.2.2 Investigación transaccional o transversal

Esta investigación ha seguido un diseño transaccional por el que mediante aplicación de un cuestionario estructurado de cada variable se recogio los datos en un solo momento y una sola vez de la muestra determinada, el cual conlleva a la obtención de datos sobre su correlación de las variaciones estudiadas.

Se adjuntan los datos deseados en un solo momento, en un único tiempo. Cuya principal intención se basa en describir las variables y analizarlas la incidencia e interrelación que tiene en un momento dado. Estas investigaciones son como una



fotografía, porque se dan en un momento dado del problema que se está analizando y estos pueden ser: descriptiva o / o de correlación, que solo varía según el problema en estudio. (Cortés y Iglesias 2004, p.27)

4.2.2.1 Diseños transaccionales correlacionales-causales

Es la descripción de la correlación existente de dos variables estudiadas o analizadas. Según sostiene Hernandez et al., (2014), “Detallan las relaciones que se incurre entre dos o más categorías, en un momento determinado, puede ser en términos de correlacionales, o en función de la relación causa-efecto” (p.158). Se midió la correlación que guarda entre gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los trabajadores estudiados del municipio de Lambrama, 2023.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

Número total de individuos de quienes se pretende conocer, saber, indagar algo en un estudio. Según argumenta Hernández et al., (2018), “La población en un estudio riguroso es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.195). Considerando esta definición se arribó que, la población del presente estudio desarrollado está integrado, conformado o constituido por todos los trabajadores que cumplen funciones públicas y administrativas en la municipalidad distrital de Lambrama, que durante el mes de noviembre del año 2023 fue de 30 funcionarios públicos.

4.3.2 Muestra censal

En este estudio se consideró muestra censal, porque se tomó a toda la población por ser manejable como unidad de estudio, que estuvo compuesto por 30 servidores públicos durante el año 2023, así como lo manifiesta Ramírez (como se citó en Rodríguez, 2017), “Señala que una muestra censal es aquella, en donde todas las unidades de estudio son consideradas como muestras para la investigación en curso” (p.31).



4.4 Técnica e instrumento

En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta y su respectivo instrumento el cuestionario para la obtención de los datos o información deseado posteriormente fue tabulado en Excel y Procesado en SPS V.29.0.2.0 y se dio su respectiva interpretación.

4.4.1 Encuesta

La encuesta es considerada como el método o técnica principal para recopilar datos a partir de un conjunto objetivo, lógico y estructurado de preguntas. Esto asegura que los datos aportados por una muestra sean examinables a través de técnicas cuantitativas y los resultados sean aplicables con ciertos errores y confianzas a una población. (Abascal y Grande, 2005, p.14)

Tomando como referencia la definición de abascay y grande, para este estudio desarrollado se tomo la decision del uso de la tecnica de encuesta propiamente estructurado y realizada por variable con eskala de likert para su rrespectivo recupelacion de la informacion de la muestra selecta que estuvo compuesto por interrogantes o preguntas de los respectivos indicadores analizadas o estudiadas.

4.4.1.1 Encuesta personal

Para este estudio de investigación se utilizó la encuesta personal, donde el investigador acudió en presencia y directa a la municipalidad distrital de Lambrama con el instrumento de investigación formal y estructurado en busca de los funcionarios y así, “Las encuestas personales implican un encuentro entre dos individuos donde uno obtiene información de la otra a través de un cuestionario” (Abascal y Grande, 2005, p.14). cabe presisar bajo definicion de abascal y grande se aplico la encuesta personal a los administrados de la municipalidad distrital de Lambrama.

4.4.2 Cuestionario

El instrumento que se aplicó en este estudio desarrollado es el cuestionario, “El cuestionario es un grupo ordenado y consistente de preguntas formuladas en un documento con el objetivo de recopilar la información requerida para llevar a cabo la investigación requerida” (Abascal y Grande, 2005, p.23). Dicho instrumento constaba de 2 cuestionario, 1 por cada variable, estuvo estructurado de acuerdo con



la matriz de consistencia lógica de la presente investigación, planteadas de los indicadores de cada dimensión en escala de Likert, con valoración de 1 a 5.

4.4.3 Validez del instrumento

4.4.3.1 Validez de contenido

La validación del contenido del cuestionario se llevó a cabo a través del criterio de tres especialistas. Para ello se acudió a los profesionales perito en el tema, quienes han calificado con un promedio de 85 % de valides de contenido y afirmaron que la aplicación de instrumento es viable y factible el que se presenta en las siguientes tablas 2 y 3:

Tabla 2

Validez de contenido del cuestionario por expertos de variable 1

| N° | Apellidos y nombres | Grado | |
|----------------|----------------------------------|-----------|------------|
| | | Académico | Resultados |
| 1 | Sotomayor Chahuaylla, José Abdón | Doctor | 86% |
| 2 | Vilca Narváez, José Carlos | Magister | 84% |
| 3 | Lima Bendezú, María Patricia | Magister | 86% |
| Promedio Total | | | 85% |

Nota. Promedio de validez de contenido del instrumento de variable 1. Fuente: ficha de validación de los expertos

Tabla 3

Validez de contenido del cuestionario por expertos de variable 2

| N° | Apellidos y nombres | Grado | |
|----------------|----------------------------------|-----------|------------|
| | | Académico | Resultados |
| 1 | Sotomayor Chahuaylla, José Abdón | Doctor | 86% |
| 2 | Vilca Narváez, José Carlos | Magister | 78% |
| 3 | Lima Bendezú, María Patricia | Magister | 86% |
| Promedio Total | | | 83% |

Nota. Promedio de validez de contenido del instrumento de variable 2. Fuente: ficha de validación de los expertos.



4.4.3.2 Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos de esta investigación se realizó mediante la aplicación del cálculo de alfa de Cronbach en Jamovi V.1.2.0 por variable que dio un resultado aceptable, dicho resultado se presenta en las siguientes tablas 5 y 6:

Tabla 4

Fiabilidad de instrumento de variable 1

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------------|------------------|----------------|
| Gestión administrativa | 0.83 | 17 |

Nota. Fiabilidad del instrumento de variable 1, proveniente de procesamiento de datos en Jamovi V.1.2.0

Tabla 5

Fiabilidad de instrumento de variable 2

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------------|------------------|----------------|
| Comportamiento organizacional | 0.86 | 13 |

Nota. Fiabilidad del instrumento de variable 2, proveniente de procesamiento de datos en Jamovi V.1.2.0



4.4.3.3 Medición del instrumento

Para la determinación de la medición del instrumento se realizó mediante el empleo de valoraciones de baremo estadístico, dichos resultados se presentan en la tabla 6 y 7:

Tabla 6

Niveles para determinar la medición de variable 1 gestión administrativa

| Niveles de interpretación | Gestión | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|---------------------|------------------|---------------|
| | administrativa (V. 1) | Planeación (D. 1) | Organización (D. 2) | Dirección (D. 3) | Control (D.4) |
| Muy Baja | (2.35-2.91) | (1.80-2.50) | (1.75-2.44) | (1.75-2.56) | (2.00-2.63) |
| Baja | (2.92-3.47) | (2.51-3.20) | (2.45-3.13) | (2.57-3.38) | (2.64-3.25) |
| Aceptable | (3.48-4.03) | (3.21-3.90) | (3.14-3.81) | (3.39-4.19) | (3.26-3.88) |
| Alta | (4.04-4.59) | (3.91-4.60) | (3.82-4.50) | (4.20-5.00) | (3.89-4.50) |

Nota. Elaboración propia, proveniente del procesamiento de los datos en Excel.

Tabla 7

Niveles para determinar la medición de variable 2 comportamiento organizacional

| Niveles de interpretación | Comportamiento | | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|---------------|-------------------|
| | organizacional (v. 2) | individual (D. 5) | grupal (D. 6) | Estructura (D. 7) |
| Muy Baja | (2.31-2.87) | (2.00-2.56) | (2.25-2.88) | (2.20-2.85) |
| Baja | (2.88-3.42) | (2.57-3.13) | (2.89-3.50) | (2.86-3.50) |
| Aceptable | (3.43-3.98) | (3.14-3.69) | (3.51-4.13) | (3.51-4.15) |
| Alta | (3.99-4.54) | (3.70-4.25) | (4.14-4.75) | (4.16-4.80) |

Nota. Elaboración propia, proveniente del procesamiento de los datos en Excel.

4.5 Análisis estadístico

4.5.1 Coeficiente de correlación r de Pearson

Se empleo el uso del Coeficiente de correlación (RP) que. Según sostiene Hernández y Mendoza (2018), “Es una prueba estadística destinado a examinar la correlación entre dos variables evaluadas en un nivel mediante intervalos o por razón” (p.346). las variables analizadas, estudiadas en esta investigación fueron sometidos al Coeficiente de correlación r de pearson (RP) con el que se midió el grado de correlacion que existe entre las dos variables estudiadas.



Tabla 8*Rangos de interpretación de correlación de variables*

| Rango | Relación |
|----------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a - 0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.51 a - 0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a - 0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a - 0.10 | Correlación negativa débil |
| 0 | No existe correlación |
| +0.01 a + 0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.11 a + 0.50 | Correlación positiva media |
| +0.51 a + 0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a + 0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0.91 a + 1.00 | Correlación positiva perfecta |

Nota. Rangos de correlación adaptado de. (Hernández y Mendoza 2018, P. 346)

4.5.2 Técnicas de procesamiento de datos

Después de haber aplicación el instrumento de investigación, el cual nos permitió obtener la información, se inició usar Excel, Jamovi V.1.2.0 y SPSS V.29.0.2.0 que nos permiten procesar datos y conseguir los resultados:

4.5.2.1 Excel

Sirvió para el procesamiento de los datos obtenidas de la aplicación del cuestionario, posteriormente se exporto Jamovi V.1.2.0 y a SPSS V.29.0.1.0

4.5.2.2 Jamoví V.1.2.0

Sirvió para medir la fiabilidad del instrumento de la presente investigación, por variable y dimensiones

4.5.2.3 SPSS V.29.0.2.0

Paquete estadístico para las ciencias sociales (Packet Statistical for the Social Sciences), Programa para realizar el análisis estadístico de los datos que nos da en datos estadísticos que el cual es interpretado por el:

SPSS es un software estadístico que incorpora un grupo de programas y subprogramas estructurados de tal manera que cada uno está vinculado con todos los demás. Por lo tanto, el beneficio del conjunto integrado supera la suma de las partes. Así, el paquete estadístico posibilita la aplicación sincronizada de un gran número de procedimientos estadísticos a un solo fichero de datos, sin necesidad de salir del programa nunca. (López y Fachelli, 2015, p.8)

Todos los datos obtenidos de la aplicación de la técnica y su instrumento de las dos variaciones fueron sometidos para su estudio e interpretación al Paquete estadístico para ciencias sociales SPSS V.29.0.2.



CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis de resultados

5.1.1 Datos del instrumento de general a particular

5.1.1.1 Genero

Tabla 9

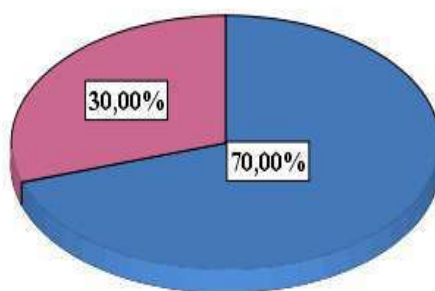
Frecuencia y porcentaje de genero de los encuestados

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Masculino | 21 | 70.00 | 70.00 | 70.00 |
| | Femenino | 9 | 30.00 | 30.00 | 100.00 |
| Total | | 30 | 100.00 | 100.0 | |

Nota. Frecuencia y porcentaje del género de los encuestados obtenidos a través del procesamiento de datos en SPSS V. 29.0.2.0.

Figura 5

Distribución porcentual del género de los encuestados.



Nota. La figura muestra representación del porcentaje del género de los encuestados.
Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 9 y figura 5, se observa de un total de 30 servidores públicos encuestados en la Municipalidad de Lambrama, 2023, el 70.00 % equivalente a 21 servidores durante el 2023 fueron varones y solo el 30.00% equivalente a 9 servidores fueron mujeres.



Tabla 10

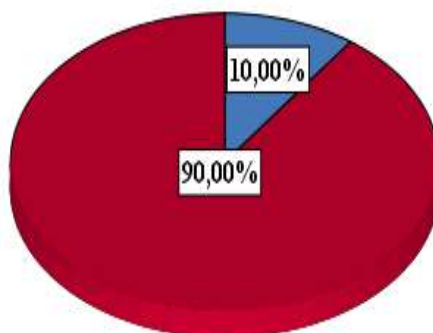
Frecuencia y porcentaje de condición laboral de los encuestados

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nombrado | 3 | 10.00 | 10.00 | 10.00 |
| | Contratado | 27 | 90.00 | 90.00 | 100.00 |
| Total | | 30 | 100.00 | 100.00 | |

Nota. Frecuencia y porcentaje de condición laboral de los encuestados obtenidos mediante el procesamiento de datos en SPSS V. 29.0.2.0.

Figura 6

Distribución porcentual del género de los encuestados.



Nota. La figura muestra representación del porcentaje de la condición laboral de los encuestados. Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 10 y figura 6, se observa de un total de 30 servidores públicos encuestados en la Municipalidad de Lambrama, 2023, el 90.00% equivalente a 27 servidores fueron contratados y solo el 10.00% equivalente a 3 de los servidores nombrados.

5.1.2 Resultados de variable 1

5.1.2.1 Gestión administrativa

Tabla 11

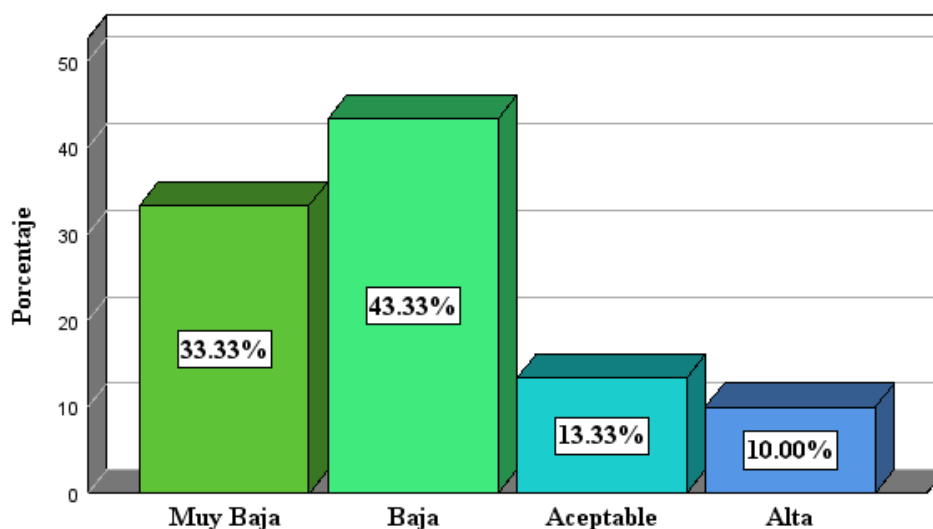
Frecuencia de variable 1 gestión administrativa y su respectivo porcentaje

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Muy Baja | 10 | 33.33 | 33.33 | 33.33 |
| Baja | 13 | 43.33 | 43.33 | 76.70 |
| Aceptable | 4 | 13.33 | 13.33 | 90.00 |
| Alta | 3 | 10.00 | 10.00 | 100.00 |
| Total | 30 | 100.00 | 100.00 | |

Nota. Frecuencia y porcentaje obtenidos del procesamiento de datos en SPSS V. 29.0.2.0.

Figura 7

Distribución porcentual de la variable 1 gestión administrativa.



Nota. La figura muestra representación porcentual de V1. Fuente: base de datos obtenidos del cuestionario aplicado.

Interpretación: En la tabla 11 y figura 7 se obtuvo que el 43.33 % igual a 13 servidores de un total de 30 servidores encuestados mencionaron que la gestión administrativa se encuentra en un nivel baja y un porcentaje considerable de 33,33 % igual a 10 servidores mencionaron se encuentra en un nivel muy baja en la institución, el 13.33 % igual a 4 funcionarios mencionaron que se encuentra en un nivel aceptable y el 10.00 % igual a 3 funcionarios mencionaron que la gestión administrativa se encuentra en un nivel alta en la institución.



5.1.2.2 Resultados de dimensiones de variable 1

5.1.2.2.1 Planeación

Tabla 12

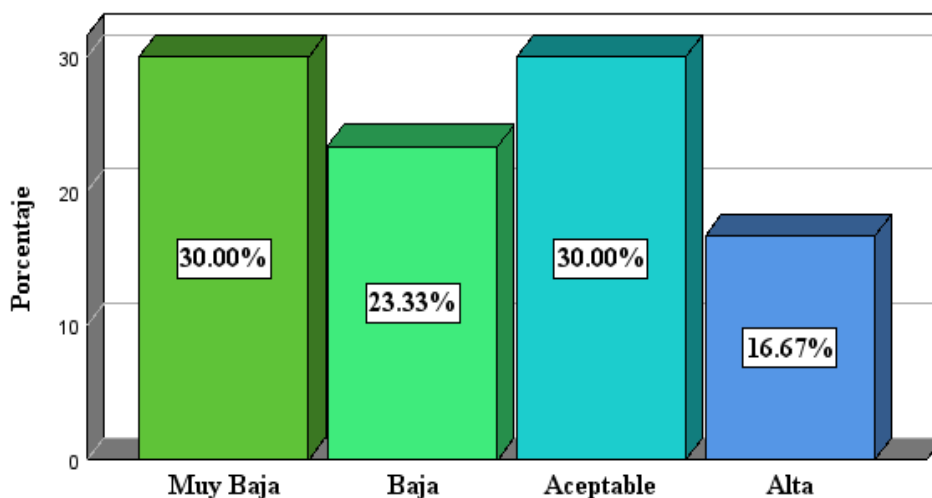
Frecuencia de dimensión 1 planeación y su porcentaje

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy Baja | 9 | 30.00 | 30.00 | 30.00 |
| | Baja | 7 | 23.33 | 23.33 | 53.33 |
| | Aceptable | 9 | 30.00 | 30.00 | 83.33 |
| | Alta | 5 | 16.67 | 16.67 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.00 | |

Nota. Frecuencia y porcentaje obtenidos del procesamiento de datos en SPSS V. 29.0.2.0.

Figura 8

Distribución porcentual de la dimensión 1 planeación.



Nota. La figura muestra representación porcentual de dimensión 1 planeación. Fuente: base de datos obtenidos del cuestionario aplicado.

Interpretación: En la tabla 12 y figura 8 se obtuvo que el 30.00 % igual a 9 servidores de un total de 30 servidores encuestados mencionaron que la planeación se encuentra entre el nivel muy baja y así, el 30.00 % igual a 9 servidores señalaron que se encuentra en nivel aceptable, el 23.33 % igual 7 funcionarios afirmaron que se encuentra en un nivel bajo y el 16.67 % igual a 5 funcionarios señalaron que la planeación se encuentra en el nivel alta.



5.1.2.2.2 Organización

Tabla 13

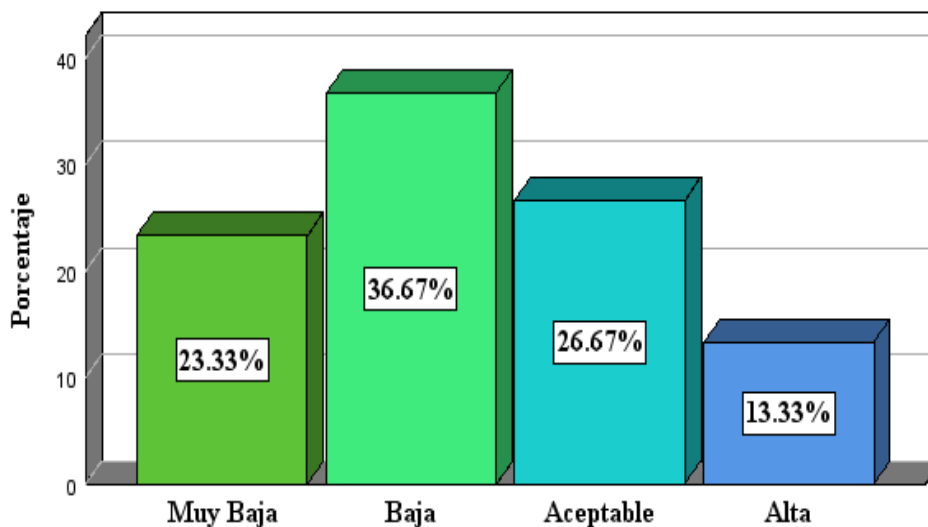
Frecuencia de dimensión 2 organización y su porcentaje

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Muy Baja | 7 | 23.33 | 23.33 | 23.33 |
| Baja | 11 | 36.67 | 36.67 | 60.00 |
| Aceptable | 8 | 26.67 | 26.67 | 86.67 |
| Alta | 4 | 13.33 | 13.33 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.00 | 100.00 | |

Nota. Frecuencia y porcentaje obtenidos del procesamiento de datos en SPSS V. 29.0.2.0.

Figura 9

Distribución porcentual de la dimensión 2 organización.



Nota. La figura muestra representación porcentual de dimensión 2 organización. Fuente: base de datos obtenidos del cuestionario aplicado.

Interpretación: En la tabla 13 y figura 9 se obtuvo que el 36.67 % igual a 11 servidores de 30 servidores encuestados mencionaron que la organización se encuentra entre el nivel baja y así, el 26.67 % igual a 8 servidores señalaron que se encuentra entre nivel aceptable, el 23.33 % igual a 7 funcionarios señalaron que se encuentra en el nivel muy baja y el 13.13 % igual a 4 funcionarios mencionaron que la organización se encuentra en el nivel alta.



5.1.2.2.3 Dirección

Tabla 14

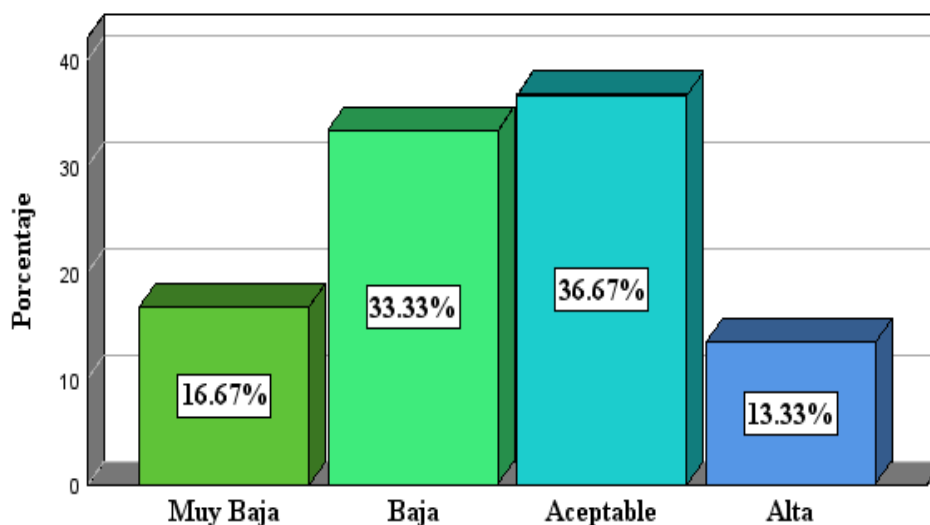
Frecuencia de dimensión 3 dirección y su porcentaje

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy Baja | 5 | 16.67 | 16.67 | 16.67 |
| | Baja | 10 | 33.33 | 33.33 | 50.00 |
| | Aceptable | 11 | 36.67 | 36.67 | 86.67 |
| | Alta | 4 | 13.33 | 13.33 | 100.00 |
| | Total | 30 | 100.00 | 100.00 | |

Nota. Frecuencia y porcentaje obtenidos del procesamiento de datos en SPSS V. 29.0.2.0.

Figura 10

Distribución porcentual de la dimensión 3 dirección.



Nota. La figura muestra representación porcentual de dimensión 3 dirección. Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 14 y figura 10 se obtuvo que el 36.67 % igual a 11 servidores de un total de 30 servidores encuestados mencionaron que la dirección se encuentra en el nivel aceptable y así el 33.33 % igual a 10 servidores señalaron que se encuentra entre el nivel baja, el 16,67 % igual a 5 servidores señalaron que se encuentra en el nivel muy baja y el 13.33 % igual a 4 funcionarios mencionaron que la dirección se encuentra en el nivel alta.



5.1.2.2.4 Control

Tabla 15

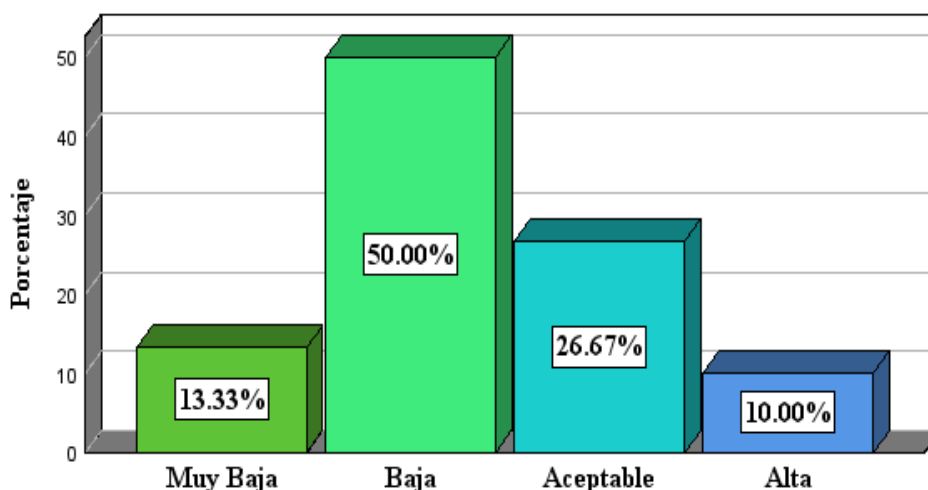
Frecuencia de dimensión 4 control y su respectivo porcentaje

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy Baja | 4 | 13.33 | 13.33 | 13.33 |
| | Baja | 15 | 50.00 | 50.00 | 63.33 |
| | Aceptable | 8 | 26.67 | 26.67 | 90.00 |
| | Alta | 3 | 10.00 | 10.00 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.00 | 100.00 | |

Nota. Frecuencia y porcentaje obtenidos del procesamiento de datos en SPSS V. 29.0.2.0.

Figura 11

Distribución porcentual de la dimensión 4 control.



Nota. La figura muestra representación porcentual de dimensión 4 control. Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 15 y figura 11 se obtuvo que 50.00 % igual a 15 funcionarios de 30 encuestados mencionaron que el control se encuentra entre el nivel baja y así, el 26.67 % igual a 8 encuestados señalaron que se encuentra en nivel aceptable, el 13.33 % igual a 4 encuestados afirmaron que se encuentra en nivel muy baja y el 10.00 % igual a 3 funcionarios señalaron que el control se encuentra en un nivel alta.



5.1.3 Resultados de variable 2

5.1.3.1 Comportamiento organizacional

Tabla 16

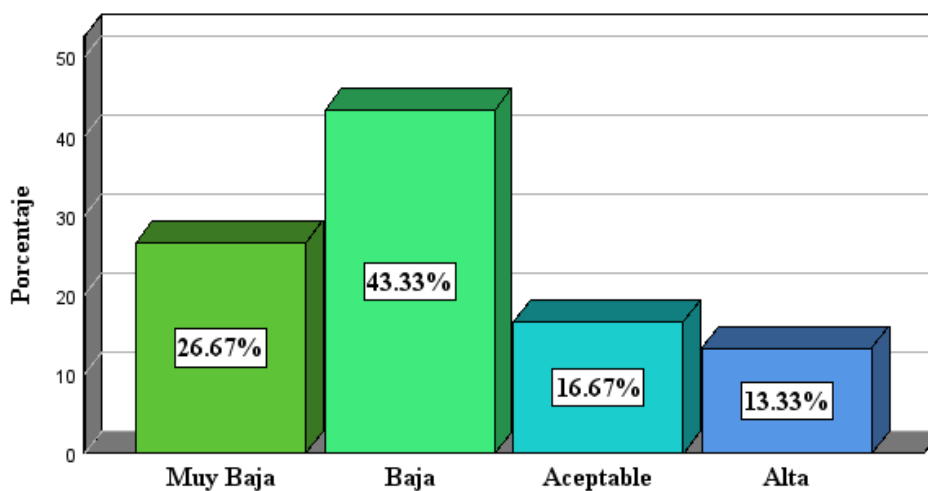
Frecuencia de variable 2 comportamiento organizacional y porcentaje

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Muy Baja | 8 | 26.67 | 26.67 | 26.67 |
| Baja | 13 | 43.33 | 43.33 | 70.00 |
| Aceptable | 5 | 16.67 | 16.67 | 86.67 |
| Alta | 4 | 13.33 | 13.33 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.00 | 100.00 | |

Nota. Frecuencia y porcentaje obtenidos del procesamiento de datos en SPSS V. 29.0.2.0.

Figura 12

Distribución porcentual de la variable 2 comportamiento organizacional.



Nota. La figura muestra representación porcentual de V2 (CO). Fuente: base de datos obtenidos del cuestionario aplicado.

Interpretación: En tabla 16 y figura 12 se obtuvo que el 43.33 % igual a 13 funcionarios de 30 encuestados mencionaron que el comportamiento organizacional se encuentra en nivel baja y el 26.67 % igual a 8 servidores mencionaron que se encuentra muy baja, 16.67 % igual 5 encuestados señalaron que se encuentra en nivel aceptable y el 13.33 % igual 4 funcionarios señalaron que el comportamiento organizacional se encuentra en nivel alta.



5.1.3.2 Resultados de dimensiones de variable 2

5.1.3.2.1 Comportamiento individual

Tabla 17

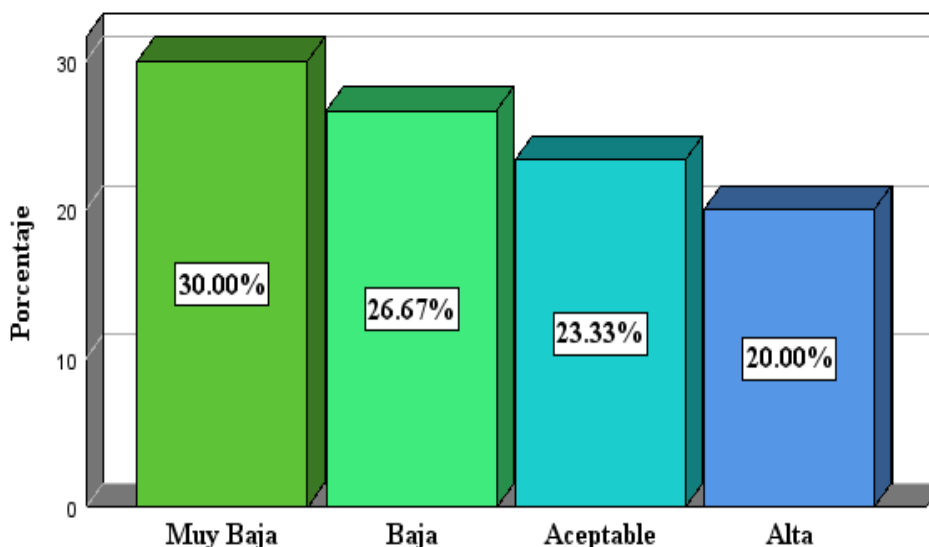
Frecuencia de dimensión 5 comportamiento individual y su porcentaje

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Muy Baja | 9 | 30.00 | 30.00 | 30.00 |
| Baja | 8 | 26.67 | 26.67 | 56.67 |
| Aceptable | 7 | 23.33 | 23.33 | 80.00 |
| Alta | 6 | 20.00 | 20.00 | 100.00 |
| Total | 30 | 100.00 | 100.00 | |

Nota. Frecuencia y porcentaje obtenidos del procesamiento de datos en SPSS V. 29.0.2.0.

Figura 13

Distribución porcentual de dimensión 5 comportamiento individual.



Nota. La figura muestra representación porcentual de dimensión 5 comportamiento individual. Fuente: base de datos obtenidos del cuestionario aplicado.

Interpretación: En tabla 17 y figura 13 se obtuvo que el 30.00 % igual a 9 funcionarios de un total de 30 encuestados mencionaron que el comportamiento individual se encuentra en nivel muy baja y el 26.67 % igual a 8 encuestados sostuvieron que se encuentra en nivel baja, el 23.33 % igual 7 encuestados afirmaron que se encuentra en nivel aceptable y el 20.00 % igual a 6 encuestados señalaron que el comportamiento individual se encuentra en el nivel alta.



5.1.3.2.2 *Comportamiento grupal*

Tabla 18

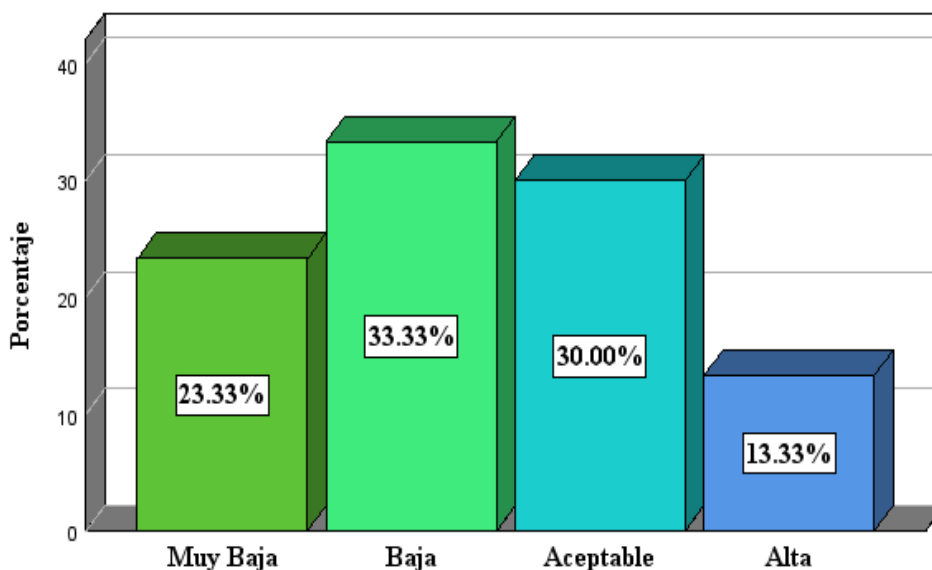
Frecuencia de dimensión 6 comportamiento grupal y su porcentaje

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Muy Baja | 7 | 23.33 | 23.33 | 23.33 |
| Baja | 10 | 33.33 | 33.33 | 56.67 |
| Aceptable | 9 | 30.00 | 30.00 | 86.67 |
| Alta | 4 | 13.33 | 13.33 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.00 | 100.00 | |

Nota. Frecuencia y porcentaje obtenidos del procesamiento de datos en SPSS V. 29.0.2.0.

Figura 14

Distribución porcentual de dimensión 6 comportamiento grupal.



Nota. La figura muestra representación porcentual de dimensión comportamiento grupal. Fuente: base de datos obtenidos del cuestionario aplicado.

Interpretación: En tabla 18 y figura 14 se obtuvo que el 33.33 % igual a 10 servidores de un total de 30 encuestados mencionaron que el comportamiento grupal se encuentra en nivel baja y el 30.00 % equivalente a 9 servidores señalaron que se encuentra entre el nivel aceptable, el 23.33 % igual 7 encuestados afirmaron que se encuentra en nivel muy baja y el 13.33 % igual a 4 encuestados señalaron que el comportamiento grupal se encuentra en el nivel alta.



5.1.3.2.3 Estructura

Tabla 19

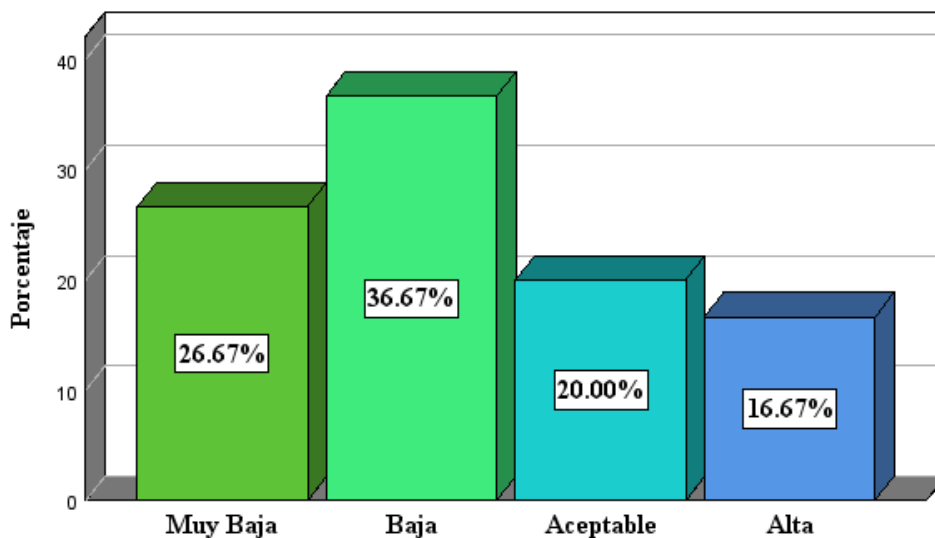
Frecuencia de dimensión 7 estructura y su porcentaje

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Muy Baja | 8 | 26.67 | 26.67 | 26.67 |
| Baja | 11 | 36.67 | 36.67 | 63.33 |
| Aceptable | 6 | 20.00 | 20.00 | 83.33 |
| Alta | 5 | 16.67 | 16.67 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.00 | 100.00 | |

Nota. Frecuencia y porcentaje obtenidos del procesamiento de datos en SPSS V. 29.0.2.0

Figura 15

Distribución porcentual de dimensión 7 estructura.



Nota. La figura muestra representación porcentual de dimensión estructura. Fuente: base de datos obtenidos del cuestionario aplicado.

Interpretación: En tabla 19 y figura 15 se obtuvo que el 36.00 % equivalente a 11 servidores de un total de 30 encuestados mencionaron que la estructura se encuentra en nivel baja y el 26.67 % equivalente a 8 servidores señalaron que se encuentra en el nivel muy baja, el 20.00 % igual 6 encuestados afirmaron que se encuentra en nivel aceptable y el 16.67 % igual a 5 encuestados señalaron que la estructura se encuentra en el nivel alta.



5.2 Contratación de hipótesis

5.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 20

Pruebas de normalidad por variables

| | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión administrativa | .960 | 30 | .310 |
| Comportamiento organizacional | .965 | 30 | .421 |

Nota. Elaboración propia de los resultados de prueba de normalidad obtenidas de SPSS V.29.0.2.0. Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 20 se constata que se ha aplicado la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk por variables, el que dio resultado de variable 1 = a 0.310 y de variable 2 = a 0.421 de significancia, ambos resultados mayores a 0.05, por el que se arribó que los datos son normales y se tomó la decisión de emplear el uso del estadístico de r de Pearson (RP).

Tabla 21

Pruebas de normalidad por dimensiones

| | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Planeación | .954 | 30 | .220 |
| Organización | .943 | 30 | .109 |
| Dirección | .974 | 30 | .643 |
| Control | .959 | 30 | .294 |
| Comportamiento Individual | .946 | 30 | .129 |
| Comportamiento Grupal | .956 | 30 | .241 |
| Estructura | .937 | 30 | .077 |

Nota. Elaboración propia de los resultados de prueba de normalidad obtenidas de SPSS V.29.0.2.0. Fuente: base de datos obtenidos del instrumento aplicado.

Interpretación. Se aprecia en la tabla 21 que se ha aplicado la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk por dimensiones, el que dio resultados de significancia = a un promedio



de 0.245, cuyo resultado es mayor a 0.05, por el que se arribó que los datos son normales y se tomó la decisión de utilizar el uso del estadístico de r de Pearson (RP).

5.2.2 Hipótesis general

- ❖ **H0:** No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023

- ❖ **H1:** Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023

Tabla 22

Correlación de r de Pearson de las variables

| | | Gestión administrativa | Comportamiento organizacional |
|-------------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------------|
| Gestión administrativa | Correlación de Pearson | 1 | .737** |
| | P - Valor | | .001 |
| | N | 30 | 30 |
| Comportamiento organizacional | Correlación de Pearson | .737** | 1 |
| | P - Valor | .001 | |
| | N | 30 | 30 |

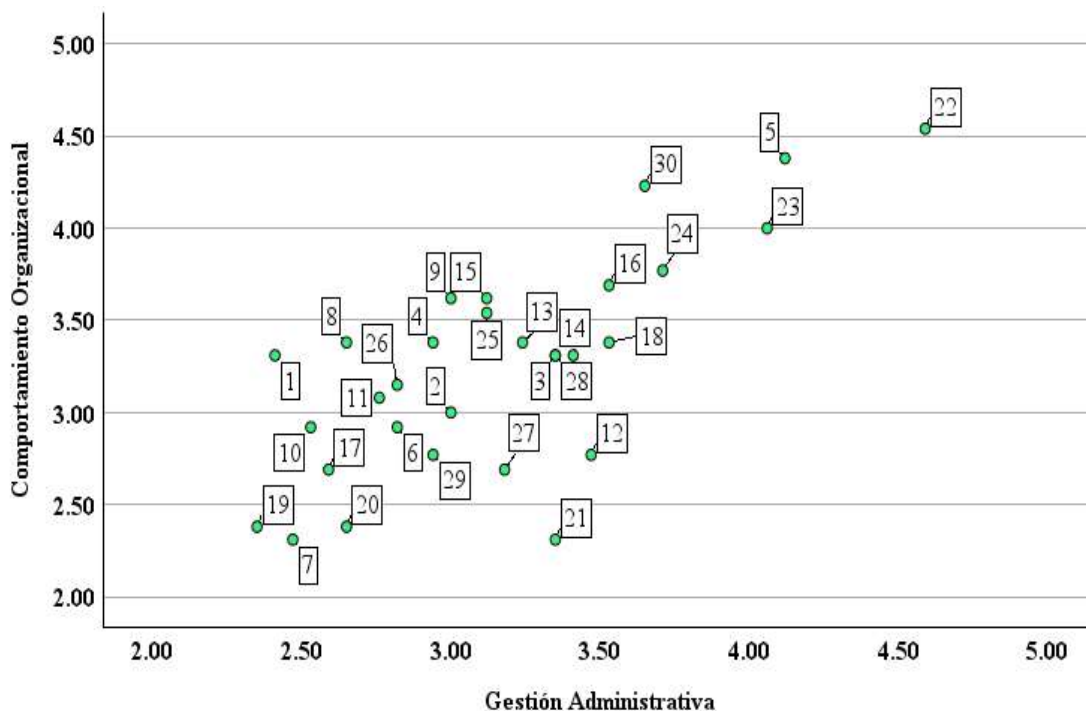
Nota. Elaboración propia, según el coeficiente de r de Pearson en SPSS V.29.0.2.0.

Interpretación: En la tabla 22 se observa según los resultados de correlación r de Pearson, en la que se aprecia que el “P-valor” es igual a 0.000, siendo menor a 0.05 nivel de significancia por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alterna (HI). Por lo tanto, se afirma directamente con un nivel de confianza del 95% que gestión administrativa se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en los servidores del municipio de Lambrama, 2023, y cabe mencionar que el coeficiente de correlación es de 0.737** este resultado indica que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables de análisis.



Figura 16

Dispersión de variables 1 y 2.



Nota. La figura muestra la dispersión ambas variables estudiadas elaborados mediante base de datos

Interpretación: En figura 16 se evidencia y/o observa que las variables analizadas gestión administrativa y comportamiento organizacional se relacionan entre si, esto significa para el encuestado a más gestión administrativa hay más comportamiento organizacional.

5.2.3 Hipótesis específica 1

- ❖ **H0:** La planeación no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023
- ❖ **H1:** La planeación se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023

Tabla 23*Correlación entre la planeación y el comportamiento organizacional*

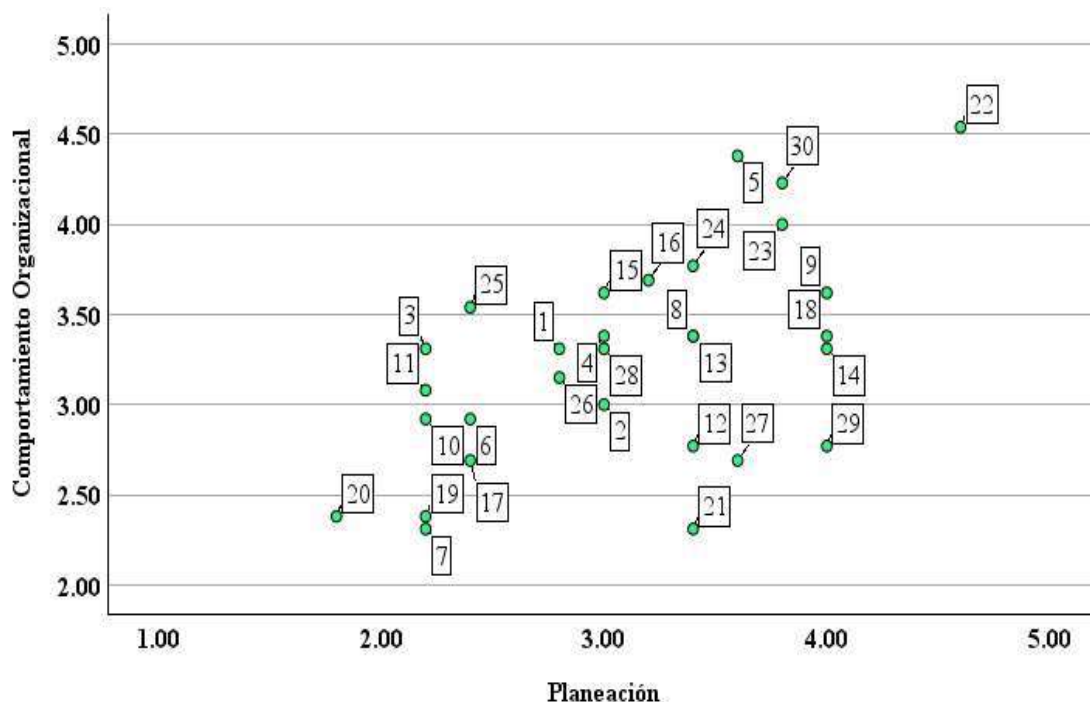
| | | Planeación | Comportamiento organizacional |
|-------------------------------|------------------------|------------|-------------------------------|
| Planeación | Correlación de Pearson | 1 | .565** |
| | P - Valor | | .001 |
| | N | 30 | 30 |
| Comportamiento organizacional | Correlación de Pearson | .565** | 1 |
| | P - Valor | .001 | |
| | N | 30 | 30 |

Nota. Datos obtenidos de base de datos procesados en SPSS V. 29.0.2.0

Interpretación: En la tabla 23 se observa según los resultados de aplicación de correlación r de Pearson, donde se muestra que el “P-valor” es igual a 0.001, dicho valor es menor a 0.05 nivel de significancia por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por lo tanto, con mayor precisión se puede afirmar con un nivel de confianza de 95% que la planeación se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores del Municipio de Lambrama, 2023, y además cabe mencionar que el coeficiente de correlación de (RP) es de 0.579 este valor indica que existe una correlación positiva considerable entre la planeación y el comportamiento organizacional.

Figura 17

Grafica de dispersión de la planeación y comportamiento organizacional.



Nota. La figura muestra la dispersión de la planeación y comportamiento organizacional elaborados mediante base de datos en SPSS. V 29.0.2.0.

Interpretación: En figura 17 se evidencia y/u observa que la planeación tiene una incidencia o se relaciona con el comportamiento organizacional, esto significa para el encuestado a más planeación hay más comportamiento organizacional.

5.2.4 Hipótesis específica 2

- ❖ **H0:** La organización no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023
- ❖ **H1:** La organización se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023



Tabla 24*Correlación de organización y comportamiento organizacional*

| | | Organización | Comportamiento organizacional |
|-------------------------------|------------------------|--------------|-------------------------------|
| Organización | Correlación de Pearson | 1 | .485** |
| | P - Valor | | .007 |
| | N | 30 | 30 |
| Comportamiento organizacional | Correlación de Pearson | .485** | 1 |
| | P - Valor | .007 | |
| | N | 30 | 30 |

Nota. Datos obtenidos de base de datos procesados en SPSS V.29.0.2.0

Interpretación: En la tabla 24 se observa, que mediante los resultados de correlación r de Pearson se muestra que el “P-valor” es igual a un 0.007, dicho valor es menor a 0.05 nivel de significancia por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (H_0) y se aceptar la hipótesis alterna (H_1). Por lo tanto, con un nivel de confianza del 95% se afirma con certeza que la organización se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en los servidores del municipio de Lambrama, 2023, y además cabe mencionar que el valor del coeficiente de correlación es equivalente a 0.485 esto indica que existe una correlación positiva media entre la organización y comportamiento organizacional.

Tabla 25*Correlación entre la dirección y el comportamiento organizacional*

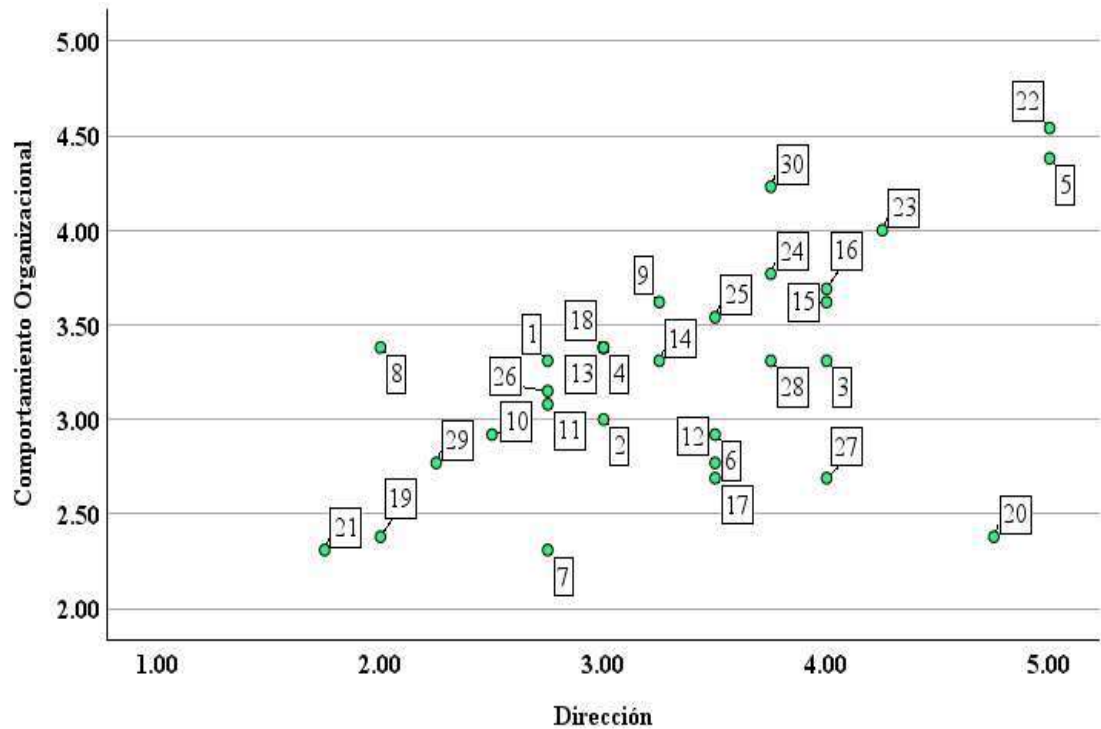
| | | Dirección | Comportamiento organizacional |
|-------------------------------|------------------------|-----------|-------------------------------|
| Dirección | Correlación de Pearson | 1 | .558** |
| | P - Valor | | .001 |
| | N | 30 | 30 |
| Comportamiento organizacional | Correlación de Pearson | .558** | 1 |
| | P - Valor | .001 | |
| | N | 30 | 30 |

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de base de datos en SPSS V. 29.0.2.0

Interpretación: En la tabla 25 se observa que según, los resultados de aplicación de correlación r de Pearson el “P-valor” es equivalente a 0.001, dicho valor es menor a 0.05 nivel de significancia por lo tanto se toma la decisión de optar rechaza la hipótesis nula (Ho) y se aceptar la hipótesis alterna (HI). Por lo cual respectivamente se afirma con un nivel de confianza del 95% que la dirección se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en los servidores del municipio de Lambrama, 2023, y además cabe precisar que el coeficiente de correlación es de 0.558, dicho valor señala que existe una correlación positiva considerable entre la dirección y el comportamiento organizacional.

Figura 19

Dispersión de dirección y comportamiento organizacional.



Nota. La figura muestra dispersión de la dirección con el comportamiento organizacional elaborados mediante base de datos en SPSS V.29.0.2.0.

Interpretación: En figura 21 se evidencia y / u observa que la dirección se asocia o se relaciona con el comportamiento organizacional que el cual significa para el encuestado a más dirección hay más comportamiento organizacional.

5.2.6 Hipótesis específica 4

- ❖ **H0:** El control no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023
- ❖ **H1:** El control se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023



Tabla 26*Correlación entre el control y comportamiento organizacional*

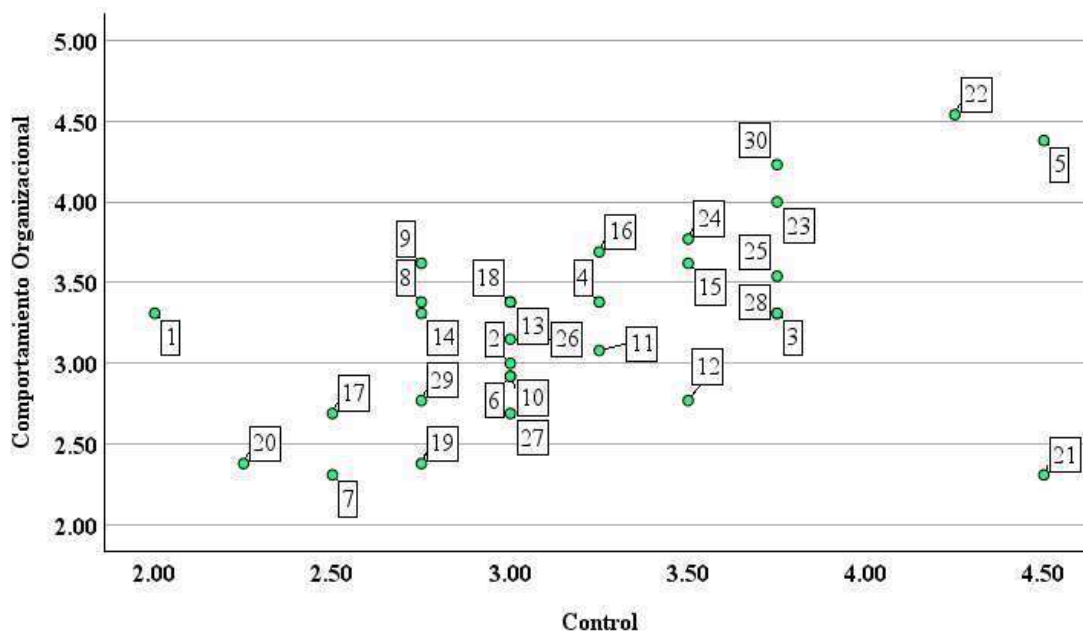
| | | Control | Comportamiento organizacional |
|-------------------------------|------------------------|---------|-------------------------------|
| Control | Correlación de Pearson | 1 | .511** |
| | P - Valor | | .004 |
| | N | 30 | 30 |
| Comportamiento organizacional | Correlación de Pearson | .511** | 1 |
| | P - Valor | .004 | |
| | N | 30 | 30 |

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de base de datos en SPSS V. 29.0.2.0

Interpretación: En la tabla 26 se observa según los resultados de la aplicación de correlación R de Pearson, donde se muestra que el “P-valor “es de 0.004 menor a 0.05 nivel de significancia por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (HI). Por lo cual se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que el control se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores en la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023, y además cabe mencionar que el coeficiente de correlación es de 0.511 esto indica que existe una correlación positiva considerable entre el control y el comportamiento organizacional.

Figura 20

Dispersión entre control y el comportamiento organizacional.



Nota. La figura muestra la dispersión del control y comportamiento organizacional elaborados mediante base de datos en SPSS V. 29.0.2.0.

Interpretación: En figura 20 se evidencia y / u observa que el control se relaciona con el comportamiento organizacional que el cual significa para el encuestado a más control hay más comportamiento organizacional.

5.3 Discusión

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación; con respecto al objetivo general se determinó que existe una correlación positiva considerable entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los funcionarios públicos que laboran en la municipalidad distrital de Lambrama,2023, demostrándose con el valor del coeficiente de correlación r de Pearson equivalente a 0.733**, de dicho valor se deduce que la aplicación del proceso administrativo conlleva que los funcionarios tengan un comportamiento positivo considerable en la institución.

Que este resultado se contrasta o tiene relación semejante con lo que demuestran. Castillo (2023) en su investigación realizada a los trabajadores que laboran en la municipalidad de la provincia de Trujillo, 2022” obtuvo un coeficiente de correlación de r de Pearson = a .618** y un P – valor = a 0.000, señalo que existe correlación positiva considerable entre gestión administrativa y el compromiso organizacional y Romero (2022) en su investigación realizada a los funcionarios que laboran en la Municipalidad Distrital de



San Jacinto, Región Tumbes, 2022, obtuvo un coeficiente de correlación de Rho = a ,641** y preciso la existencia de una relación de asociatividad entre las variables de estudio, aunque el valor de Rho encontrada por romero es menor al valor de r de Pearson de esta investigación, pero según la tabla de rango y correlación ambas investigaciones tienen una correlación positiva considerable y además guarda una similitud con el estudio de. Cárdenas (2022) realizada en la oficina pastoral de la Tierra, Yurimaguas – 2022 sobre gestión administrativa y comportamiento organizacional, demostró un Rho de Spearman = a 0,632 y un P - valor = a 0,001, de dichos resultados afirmo que la correlación entre ambas variables es positiva moderada y un adecuado comportamiento organizacional depende de una buena gestión administrativa.

Respecto de hipótesis específica 1 se obtuvo P-valor de 0.001, del cual se determinó con un nivel de confianza de 95% que la planeación se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Lambrama, el coeficiente de correlación de r de Pearson es = a 0.565** esto indica que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión 1 y variable 2

Los resultados de comprobación de hipótesis específica 1 de esta investigación guarda una relación similar a la investigación realizada de. Romero (2022) quien en su investigación arribo a un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = a 0,534 y de P-valor = a 0.001, cuyo resultado le permitió indicar que existe un grado de asociación y una correlación media entre la dimensión y variable de medición, así mismo lo resultados presentados por. Castillo (2023) guarda una semejanza con los resultados de esta investigación y de Romero (2022), quien obtuvo una correlación r de Pearson = a 0.585 y un P – valor = a 0.000, dicho resultado le permitió precisar que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión 1 y variable 2 y así mismo la investigación presentada por:

Velasquez (2020) es mayor a los resultados de esta investigación, a la investigación de Romero y Castillo, quien arribo a obtener en su estudio un Rho de Spearman = a 0.764** con un P-valor = a 0.001, el que significa que el grado de correlación es mucho más intenso entre su dimensión 1 y variable 2, dicho resultado le permitió aceptar hipótesis de trabajo específica 1 y afirmo que existe correlación positiva media.

Cuyas diferencias observadas en este estudio se deben a las propias características de la población de estudio o a la falta de determinadas dimensiones en cada estudio,



aunque cabe destacar que hay una prevalencia de las dimensiones de gestión administrativa y comportamiento organizacional comprobándose que existe una relación entre ambos.

En cuanto a la hipótesis específica 2, al someterse al coeficiente r de Pearson arrojó un valor de 0.485^{**} esto nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre la organización y comportamiento organizacional.

Este resultado tiene similitud con lo que determina Castillo (2023) quien presenta una correlación r de Pearson = a 0.429 y un P-valor = a 0.002 , dicho resultado le permitió aceptar H_2 y señaló que existe una correlación positiva media entre dimensión 2 organización y variable 2 compromiso organizacional, así mismo guarda una relación con el estudio presentado por Huihua (2021) en su estudio demuestra un Rho Spearman de un valor de 0.637 con un P-valor = a 0.002 , dicho resultado le permitió señalar la existencia de una correlación significativa positiva media entre la dimensión de organización y variable 2.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se dispuso tomando en cuenta un nivel de confianza del 95% que la dirección se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Lambrama, 2023, corroborando y/o evidenciando con un resultado de r de Pearson = a 0.558^{**} esto indica que existe una correlación positiva considerable entre la dirección y el comportamiento organizacional, del mismo modo los resultados obtenidos tienen un grado de similitud con lo que demostró Cordova (2023) que obtuvo coeficiente r de Pearson = a 0.502 y un P-valor = a 0.000 , estos valores le permitieron afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión 3 dirección y variable 2 atención al usuario.

En cuanto a la hipótesis específica 4, se afirma con nivel de confianza del 95% que el control se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Lambrama, 2023, corroborando y/o comprobando con el coeficiente de correlación = a 0.511^{**} esto indica que existe una correlación positiva considerable entre el control y el comportamiento organizacional, este resultado tiene una semejanza con resultados de Velásquez (2020) que obtuvo un Rho Spearman = a 0.548^{**} con un P – valor = a 0.001 y a partir de estos resultados tomo la decisión de



indicar directamente que el grado de correlación en su estudio es positiva considerable entre comportamiento organizacional y el control.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Los resultados obtenidos en esta investigación indican que existe un nivel de relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Lambrama, 2023, comprobándose con el coeficiente de r de Pearson, que arrojo coeficiente de correlación = a 0.733^{**} , dicho valor indica que existe una correlación positiva considerable, entre ambas variables de estudio.

Segundo: A través de los resultados obtenidos se afirma que, si existe un nivel de correlación positiva considerable entre planeación y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital, comprobándose con el resultado del coeficiente de correlación de r de Pearson = a 0.565^{**} dando a conocer que al incrementar el nivel de planeación mejor será el comportamiento individual, grupal y estructuralmente en la institución donde el funcionario desempeña sus funciones.

Tercero: Se determina que hay un nivel de relación positiva media entre la organización y comportamiento organizacional, demostrándose con el coeficiente de correlación de r de Pearson = a 0.485^{**} en la municipalidad distrital, esto evidencia que al aplicar un mejor nivel de organización en los trabajadores tendrá una influencia positiva en su comportamiento individual y grupal.

Cuarto: Se establece que existe un nivel de correlación positiva considerable entre la dirección y el comportamiento organizacional, demostrándose y/o comprobándose con el coeficiente de correlación de r de Pearson = a 0.558^{**} en la municipalidad distrital de Lambrama, cabe señalar que se tiene que incrementar el nivel de dirección el cual dará como resultado a que los trabajadores tengan un mejor nivel de comportamiento en la institución de trabajo.



Quinto: Se determina que el control se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional, luego de someterse al coeficiente de r de Pearson, que arrojó coeficiente de correlación = a 0.511** dicho valor precisa que existe una correlación positiva considerable entre el control y el comportamiento organizacional.

6.2 Recomendaciones

Primero: Se recomienda al gerente general en coordinación con el alcalde de la Municipalidad Distrital de Lambrama deben mejorar la gestión administrativa mediante la correcta aplicación del proceso administrativo que el cual influirá directamente a que se produzca un buen comportamiento organizacional en los servidores que laboran en la institución dando como resultado el cumplimiento de todos los objetivos establecidos a alcanzar en un periodo de tiempo planteadas.

Segundo: Se recomienda al gerente general en coordinación con el responsable de la oficina de planeamiento estratégico deben actualizar y publicar los instrumentos de gestión y compartir así como plan operativo institucional (POI) compartir a los servidores que laboran en la institución, en vista de que se evidencio que el personal desconoce parcialmente la misión de la institución y así mismo a la gestión municipal se recomienda establecer objetivos institucionales alcanzables o logrables en un tiempo de 1 a 4 años para no ser una cuestión de crítica del usuario y ante ello se tiene que implementar estrategias para lograrlo el cual les dará resultados óptimos en su gestión gubernamental.

Tercero: Se tiene que implementar planes estratégicos de organización de los recursos, que el cual implique la correcta y exacta designación de recursos y de personales idóneos frente a la operatividad de la institución evitando de esa manera los sobrecostos en las actividades realizadas.

Cuarto: Se recomienda a la alta dirección integrar y considerar programas de capacitación permanente en su plan de desarrollo de personas que busque motivar, orientar y desarrollar el liderazgo del personal que labora en la municipalidad de Lambrama que el cual permite influir de manera positiva en el logro de los objetivos establecidos y desarrollar competencias laborales, cabe señalar que en las capacitaciones se tiene que incluir temas como empatía con el usuario, atención rápida etc.



Quinto: Con relación al control en la municipalidad se evidencio que poco o nada se realizan, monitoreos y supervisión del desempeño laboral, por el que se recomienda a la alta dirección de la institución incluir en su agenda realizar evaluación y monitoreos del desempeño laboral a los trabajadores de manera sorpresiva, dicha acción permitirá a que el personal sea cumplido y responsable con lo que se le asignó y brindar una mejor atención a los administrados.

Sexto: Se recomienda a la comunidad de investigadores realizar, investigación de gestión administrativa y comportamiento organizacional de niveles de investigación superiores a descriptivo-correlacional, así como explicativo, con otras dimensiones e indicadores, empleando otras técnicas e instrumento de investigación en otros espacios a lo de esta investigación a fin de solucionar problemas no solucionados en esta investigación y profundizar el caudal de conocimientos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abascal, E., y Grande, I. (2005). *Análisis de Encuesta*. Madrid: Esic Editorial. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=qFczOOiwRSgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades*. Bogotá, Colombia, Colombia: Pearson Educacion. Recuperado el 21 de Diciembre de 2021, de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Busto, L. (15 de Noviembre de 2022). Gestión administrativa de personal: definición. ¿A qué se dedican exactamente? *Campus Training*. Obtenido de <https://www.campustraining.es/noticias/gestion-administrativa-personal-definicion/>
- Cárdenas, J. (2022). *Gestión administrativa y comportamiento organizacional en la Oficina Pastoral de la Tierra, Yurimaguas – 2022*. Tarapoto. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3282400?locale=es>
- Castañeda , Y., y Vásquez , J. (2016). *La Gestion Administrativa y su Relacion con el Nivel de Satisfaccion de los Estudiantes de la Escuela postgrado de la Universidad Ncional Pedro Ruiz Gallo - 2015*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3957/TESIS-FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, R. (2023). *La gestión administrativa y el compromiso organizacional de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2022*. Trujillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116029/Castillo_SR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Champoux, J. (2011). *Organizational Behavior Integrating Individuals, groups, and organizations* (Cuarta edición ed.). Nueva York: Routledge is an imprint of the Taylor and Francis Group, an informa business. doi: 0-203-87291-6
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico: McGraw Hill. Obtenido de <https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/1096.%20Introdu>



cci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20administraci%C3%B3n.pdf

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/1096.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20administraci%C3%B3n.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: McGRAW-HILL. Obtenido de https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3678/1/dokumen.pub_introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822%20%283%29.pdf

Córdova, J., García, N., Puicón, V., y Merino, M. (2022). *Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú*. Zulia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28071865020/html/>

Córdova, V. (2023). *Gestión administrativa y atención al usuario en la Subgerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Tumbes, Perú, 2022*. Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64223/TESIS%20-%20CORDOVA%20PURIZAGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Ciudad del Carmen, Campeche, Mexico: Universidad Autónoma del Carmen. Obtenido de https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Cuenca, C. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55433/Cuenca_RCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Edinburgh: Heriot-Watt University. Obtenido de <https://ebs.online.hw.ac.uk/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- Espejo, Y. (2018). *La Gestion Administrativa y El comportamiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huyra 2016*. Huacho: Universidad nacional jose faustino sanchez carrion. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2153/ESPEJO%20PEZZINI%20YALILE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza Torres, L. (2019). *Teoría de grupos y acercamiento al grupo escolar*. Obtenido de <https://www.univa.mx/zamora/wp-content/uploads/sites/3/2019/07/articulo-teoria-de-grupos.pdf>
- Fossi, L., Castro, L., Guerrero, W., y Vera, L. (2013). Funciones administrativas y la participación comunitaria. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 50. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/709/70928419004.pdf>
- Galarraga, K. (2023). *La Gestión Administrativa y el Desarrollo Empresarial de Andean Aventures de la Ciudad de Riobamba*. Riobamba. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12241/1/Galarraga%20Juanka%2c%20K.%20%282023%29%20La%20gesti%c3%b3n%20administrativa%20y%20el%20desarrollo%20empresarial%20de%20Andean%20Adventures%20de%20la%20ciudad%20de%20Riobamba..pdf>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de Gestion Administrativa pen la ciudad de Quevedo para el desarrollo empresarial del Hotel Barros. *Revista Universidad y Sociedad, Volumen 12*(Número 4), 33. Recuperado el 22 de Junio de 2023, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista , M. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (Sexta Edicion ed.). Mexico: Mc Graw Hill Education. Recuperado el 29 de Noviembre de 2021, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández , S. (2011). *Introducción a la administración teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de https://santic.cl/mt-content/uploads/2022/09/hernandez_introduccion_a_la_admin.pdf
- Hernández, R., y Mendoza , C. (2018). *Metodologia de la Investigacion: las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y mixta*. Mexico: Mac Graw Hill Education. Obtenido de



- file:///C:/Users/usuario/Downloads/2018%20-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20-%20Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%20&%20Mendoza.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huihua, A. (2021). *Gestión Administrativa y Crecimiento de Micro y Pequeñas Empresas en la Ciudad de Chalhuanca – 2019*. Abancay. Recuperado el 06 de Junio de 2023, de https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1025/T_0658.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Inakefe, G., y Virtue, B. (2021). *Manejo de problemas administrativos en el sector público de Nigeria: teoría y práctica*. Obtenido de file:///F:/AJPAS-VOL14_2_-151.pdf
- Inzua, F. (2020). *Administración*. Obtenido de <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/05/ADMINISTRACION.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administracion una Perpectiva Global y Empresarial* (14ª edición ed.). Mexico: The McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/administraci%C3%B3n.%20Una%20perspectiva%20global%20y%20empresarial.pdf>
- Lerma , H. (2016). *Metodologia de la Investigacion Propuesta, Anteproyecto y Proyecto*. Bogota: Ecoe Ediciones. Recuperado el 20 de Diciembre de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=COzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=problema+general+y+especifico+de+una+investigacion+cientifica+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj3YDJuvL0AhUgGLkGHRUJAMEQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false>
- Ley Orgánica de Municipalidades LEY N° 27972. (2003). *Gobiernos locales, origen y promocion del desarrollo económico y local*. Lima. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_p_resupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/129380/metinvsocuan_cap3-1a2015.pdf
- Machado, L. (2024). *La Gestión Administrativa y la toma de Decisiones en el Gad Municipal del Catón Chunchi, periodo 2022*. Riobamba. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12685/1/Machado%20Flores%2c%20L%2>



0%282024%29%20La%20Gesti%c3%b3n%20Administrativa%20y%20la%20Toma
%20de%20Decisiones%20en%20el%20GAD%20Municipal%20del%20cant%c3%b3
n%20Chunchi%2c%20Per%c3%adodo%202022.%28TESIS%20DE

- Mamani, M. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial mariscal nieto, 2018*. Mariscal Nieto: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27068/mamani_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martinez, F. (2018). *La Division de Trabajo y su Influencia en la Productividad de las Mypes Ubicadas en el Distrito de Ciudad Nueva de la Region de Tacna 2017*. Tacna: Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/709/Martinez-Caceres-Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portuga*, 6. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Martinez, W. (2009). *Estadística descriptiva con énfasis en la salud pública*. La hoguera.
- Mejía, G., García, A., y Carballo, L. (2020). *Comportamiento organizaciona*. Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/12865/1/23108.pdf>
- Montes, J. (2018). Consumo. *Economependia*, 2.
- Münch, G. (2007). *Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. Mexico: Pearson Educacion. Obtenido de <http://files.clases8.webnode.es/200000623-4eb8150ae0/Munch%20Galindo%20Lourdes%20-%20Administracion%20-%20Escuelas%20Proceso%20Administrativo.pdf>
- Murray, P. (2002). Gestion - Informacion - conocimiento. *Redalyc*, s.p. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/161/16114402.pdf>
- Ñaupas P., Mejía M., Novoa R., y Villagómez P. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la u. Recuperado el 21 de Diciembre de 2021, de https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigaci%C3%B3n.pdf
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la*



- Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://isae.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=a1a26a152706e73e169660ea7cabb0de>
- Ortega Montenegro, N. (2013). *Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en las Empresas Públicas Administradoras de Agua Potable en la Provincia del Carchi*. Tulcan: Universidad politecnica estatal de carchi. Obtenido de [http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/119/1/048%20GESTI%20ADMINISTRATIVA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20P%20B%20LICAS%20ADMINISTRADORAS%20DE%20AGUA%20POTABLE%20EN%20LA%20PROVINCIA%20DEL%20CARCHI%](http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/119/1/048%20GESTI%20ADMINISTRATIVA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20P%20B%20LICAS%20ADMINISTRADORAS%20DE%20AGUA%20POTABLE%20EN%20LA%20PROVINCIA%20DEL%20CARCHI%20)
- Quiroz Garcia, L., y Vega Fernandez, Y. (2020). *Gestion Administrativa y el Desempeño Docente en la institucion Educativa Publica de la Libertad, 2019*. Trujillo: Universidad Cataolica de Trujillo. Obtenido de http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/736/1/015100627J_018200305A_M_2020.pdf
- Quispe Sánchez, Y. (2024). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la municipalidad distrital de Progreso – 2022*. Abancay. Obtenido de https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1510/T_1510.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera García, H. (2018). *Estandarización de la fase preanalítica del flujo de las muestras, en la unidad de diagnóstico de la asociación de salud integral -asi- según norma ntg/iso 15189:2012 “laboratorios clínicos -requisitos para la calidad y competencia*. Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala. Obtenido de <https://biblioteca-farmacia.usac.edu.gt/tesis/MAGEC171.pdf#page=92>
- Robbins , S., y Coulter, M. (2005). *Administracion*. Mexico: Pearson Educacion. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
- Robbins, S (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion. Recuperado el 10 de Enero de 2022, de <https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624.%20Comportamiento%20Organizacional.%2010a.%20Ed..pdf>
- Rodríguez Scarlette, L. (2017). *Manejo de la plataforma moodle para la consolidacion del aprendizaje constructiva en la asignatura enfermeria en salud comunitaria I*. Barbula: Universidad de Carabobo. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4933/rscarlette.pdf?sequence=1>



- Rodríguez Vásquez, E. (2022). *Gestión administrativa y calidad de atención de servicio al usuario en la municipalidad distrital de Pacobamba Andahuaylas, Apurímac 2021*. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83620/Rodr%c3%adguez_VE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero Periche, M. (2022). *Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021*. Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2674/TESIS%20-%20ROMERO%20PERICHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suárez Guevara, I., Tinajero Jiménez, M., y Jácome Lara, I. M. (2020). *Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios*. Obtenido de <file:///C:/Users/aldouss/Desktop/Dialnet-ComportamientoOrganizacionalYSuPapelEnLaGestionDeN-7510871.pdf>
- Terrazas Pastor, R. (28 de julio-Diciembre de 2011). Planificación y programación de operaciones. (U. C. Pablo, Ed.) *Perspectivas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941257002.pdf>
- Universidad César Vallejo. (2023). *Los gobiernos locales y la problemática de la falta de actualización de sus documentos de gestión*. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/noticias/los-gobiernos-locales-y-la-problematica-de-la-falta-de-actualizacion-de-sus-documentos-de-gestion>
- Valencia Gonzales, C., y Perez Montoya, E. (2014). *Gestión administrativa y calidad de servicio de las mYPES del distrito de ascensión, provincia y región de Huancavelica-periodo- 2011*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/427/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200026.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velasquez Calizaya, R. (2020). *Comportamiento organizacional y gestión administrativa en la UGEL Huánuco, 2018*. Moquegua. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3102436>
- Veliz Valencia, J. (2020). *Relación entre Gestión Administrativa y Comunicación Interna de la Municipalidad Distrital De Majes – Caylloma – Arequipa, 2020*. Arequipa: Universidad católica san pablo. Obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16626/1/VELIZ_VALENCIA_JOS_REL.pdf



ANEXOS



Anexo A: Matriz de Consistencia

Titulo: “Nivel de relación de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023”

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Metodología |
|--|--|---|--|---|---|---|
| <p>PG: ¿Qué nivel de relación existe entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023?</p> | <p>OG: Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023</p> | <p>HG: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023</p> | <p>V1 Gestión administrativa</p> | <p>1.Planeación</p> <p>2.Organización</p> <p>3.Dirección</p> <p>3.Control</p> | <p>1.1 Misión 1.2 Objetivos 1.3 Estrategias 1.4 Programación de actividades</p> <p>2.1 Recursos humanos 2.2 Asignar actividades 2.3 Acciones correctivas</p> <p>3.2 Motivar 3.3 Orientar 3.4 Liderar</p> <p>3.1 Desempeño 3.2 Monitorear 3.3 Supervisión</p> | <p>1. Enfoque cuantitativo</p> <p>2. Tipo de investigación pura o básica</p> <p>3. Nivel de investigación Descriptivo - Correlacional</p> <p>4. Método de investigación</p> |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|--|
| <p>PE1: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la planeación y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023?</p> <p>PE2: ¿Cómo es el nivel de relación que existe entre la organización y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023?</p> <p>PE3: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dirección y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad</p> | <p>OE1: Establecer el nivel relación que existe entre la planeación y el comportamiento organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023</p> <p>OE2: Conocer el nivel de relación que existe entre la organización y el comportamiento organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023</p> <p>OE3: precisar el nivel de relación que existe entre la dirección y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la</p> | <p>HE1: La planeación se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023</p> <p>HE2: La organización se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023</p> <p>HE3: La dirección se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023</p> <p>HE4: El control se relaciona directa y significativamente</p> | <p>V2 Comportamiento organizacional</p> | <p>1.Comportamiento individual</p> | <p>1.1 Habilidades 1.2 Personalidad empática 1.3 Aprendizaje social</p> | <p>Deductivo</p> <p>5. Diseño de investigación -No experimental transversal</p> <p>6. Población – 30 servidores</p> <p>7. Muestra censal - 30</p> <p>8. Técnicas de recolección de datos - Encuesta</p> <p>9. Instrumentos - Cuestionario</p> |
| | | | | <p>2.Comportamiento grupal</p> | <p>2.1 Comunicación 2.2 Conflicto 2.3 Negociación</p> | |
| | | | | <p>3.Estructura</p> | <p>3.1 Especialización laboral 3.2 Tecnología 3.3 Burocracia 3.4 Programas de capacitación</p> | |

| | | |
|--|---|---|
| Distrital de Lambrama, 2023? PE4: ¿Cómo es el nivel de relación que existe entre el control y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023? | Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023 OE4: Definir el nivel de relación que existe entre el control y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023 | con el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023 |
|--|---|---|

Nota. Operacionalización de variable 1Ga y 2Co. Fuente: Elaboración según Chiavenato (20018) y Robbins (2004)

Anexo B: Instrumento de medición



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

Facultad de Administración

Escuela Académica Profesional de Administración

CUESTIONARIO DE INVESTIGACION



Distinguido (a) trabajador (a): Recibe un cordial saludo, El presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambra, 2023". Por el que le agradezco y le solicito responder cada pregunta con sinceridad.

Preguntas Generales

| | |
|---|---|
| 1. Genero a) Masculino b) Femenino | 2. Condición Laboral a) Nombrado b) Contratado |
|---|---|

INSTRUCCIONES: Estimado señor(a) a continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre la gestión administrativa y comportamiento organizacional de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Lambra, 2023. Lo que usted deberá hacer, es leer detenidamente cada afirmación y responderla, marcando con una "x" en el casillero que considere correcto, las alternativas de respuestas se describen a continuación.

| Nunca | Casi nunca | Escasamente | Casi siempre | Siempre |
|---|---|---------------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Variable I: Gestión Administrativa | | | | |
| Planeación | | Escala | | |
| 1 | ¿Los directivos comparten la misión de la municipalidad con los trabajadores? | | | 5 |
| 2 | ¿Desde el nivel superior jerárquico se estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos de la institución? | | | 5 |
| 3 | ¿Se aplica estrategias para alcanzar las metas institucionales? | | | 5 |
| 4 | ¿Se implementa programación de actividades oportunamente frente a cualquier evento? | | | 5 |
| 5 | ¿Se cumple la planificación de las programaciones de actividades dentro de la institución? | | | 5 |
| Organización | | | | |
| 6 | ¿La entidad cuenta con el personal calificado para realizar sus funciones? | | | 5 |
| 7 | ¿Considera que sus compañeros de trabajo se identifican con la institución? | | | 5 |
| 8 | ¿Las actividades asignadas están alineadas con las metas y objetivos de la organización? | | | 5 |
| 9 | ¿En la entidad donde usted labora se realizan acciones correctivas frente a errores ocasionados? | | | 5 |
| Dirección | | | | |
| 10 | ¿Los directivos aplican políticas de remuneración motivacional para los trabajadores? | | | 5 |
| 11 | ¿Se orienta al personal de la institución desde un nivel superior jerárquico? | | | 5 |
| 12 | ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos y metas institucionales? | | | 5 |
| 13 | ¿Se reconoce liderazgo de los directivos? | | | 5 |
| Control | | | | |
| 14 | ¿En la entidad donde usted labora se realizan evaluaciones del desempeño laboral? | | | 5 |
| 15 | ¿Se realiza monitores del desempeño laboral? | | | 5 |
| 16 | ¿Los monitores laborales que se aplican conllevan a los resultados esperados? | | | 5 |
| 17 | ¿Se supervisa constantemente en la institución? | | | 5 |

Nota: Adaptado de Espejo (2020) y Romero (2018).

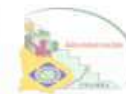
Lambra, lunes 30 de noviembre del 2023




UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

Facultad de Administración

Escuela Académica Profesional de Administración

CUESTIONARIO DE INVESTIGACION


Distinguido (a) trabajador (a): Recibe un cordial saludo, El presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene como objetivo de, "Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023". Por el que le agradezco y le solicito responder cada pregunta con sinceridad.

| Preguntas Generales | |
|---|---|
| 1. Genero a) Masculino b) Femenino | 2. Condición Laboral a) Nombrado b) Contratado |

INSTRUCCIONES: Estimado señor(a) a continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre la gestión administrativa y comportamiento organizacional de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Lambrama, 2023. Lo que usted deberá hacer, es leer detenidamente cada afirmación y responderla, marcando con una "x" en el casillero que considere correcto, las alternativas de respuestas se describen a continuación.

| Nunca | Casi nunca | Escasamente | Casi siempre | Siempre |
|--|---|-------------|---------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Variable 2: Comportamiento Organizacional | | | | |
| Comportamiento Individual | | | Escala | |
| 1 | ¿Sus compañeros poseen habilidades sociales que le permiten interactuar con facilidad con usted y los usuarios? | | | 1 2 3 4 5 |
| 2 | ¿Las habilidades que poseen sus compañeros permiten mejorar su desempeño laboral? | | | 1 2 3 4 5 |
| 3 | ¿Sus compañeros poseen personalidad empática con los usuarios? | | | 1 2 3 4 5 |
| 4 | ¿Sus compañeros de trabajo aprenden de usted? | | | 1 2 3 4 5 |
| Comportamiento Grupal | | | | |
| 5 | ¿En su institución la comunicación con su grupo de trabajo es fluida? | | | 1 2 3 4 5 |
| 6 | ¿La comunicación en su grupo de trabajo va del nivel superior al nivel inferior y viceversa? | | | 1 2 3 4 5 |
| 7 | ¿Se produce conflictos grupales en la institución? | | | 1 2 3 4 5 |
| 8 | ¿Se hace práctica de la negociación frente a cualquier incertidumbre grupal? | | | 1 2 3 4 5 |
| Estructura | | | | |
| 9 | ¿Los jefes contratan personal que cuentan con especialización laboral? | | | 1 2 3 4 5 |
| 10 | ¿La tecnología que usa es adecuada para el trabajo diario? | | | 1 2 3 4 5 |
| 11 | ¿Se implementa equipos tecnológicos para que la atención sea más rápida en las áreas de la municipalidad? | | | 1 2 3 4 5 |
| 12 | ¿Se observan procesos burocráticos redundantes que generan demoras innecesarias en la gestión de trámites? | | | 1 2 3 4 5 |
| 13 | ¿La alta dirección propone desarrollar programas de capacitación orientados para mejorar el desempeño laboral? | | | 1 2 3 4 5 |

Nota: Adaptado de Espejo (2020) y Romero (2018).

Lambrama, lunes 30 de noviembre del 2023



Anexo C: Validación de instrumento por variable

FICHA DE VALIDACION

Datos del Experto: Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla

Título de la Investigación: "Nivel de Relación de la Gestión Administrativa y el Comportamiento Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023"

Objetivo: "Determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión Administrativa y el comportamiento Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023"

Unidad de Análisis: Los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama

Investigador: Bach. Ignacio Achaica Aguilar

Instrumento: Cuestionario Gestión Administrativa

| Nº | EVIDENCIA | INDICADORES | VALORACION | | | | |
|--------------|---|--------------|------------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | Operacionalización de variable | Metodología | | | | | X |
| 02 | Pertinencia de reactivos | Coherencia | | | | X | |
| 03 | Cantidad de reactivos para medir variables | Suficiencia | | | | X | |
| 04 | Basados en aspectos teóricos de la variable | Consistencia | | | | | X |
| 05 | Expresado en hechos perceptibles | Objetividad | | | X | | |
| 06 | Adecuado para sujeto de estudio | Oportunidad | | | | X | |
| 07 | Formulado con lenguaje apropiado | Claridad | | | | | X |
| 08 | Acorde al avance de la ciencia y tecnología | Actualidad | | | | X | |
| 09 | Muestra una organización lógica | Organización | | | | | X |
| 10 | Calidad de instrucciones | Calidad | | | | X | |
| TOTAL | | | a | b | c | d | e |

$$\text{COEFICIENTE DE VALIDACION: } c = \frac{(a+b+c+d+e)}{50} = \frac{(3+20+20)}{50} = 86\%$$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del coeficiente (c) otorgado por los tres expertos es \geq a 70%

Abancay, 26 de junio de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACION

Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla
..... EXPERTO ORIGINARIO

Firma y Sello del Experto

FICHA DE VALIDACION

Datos del Experto: Mg. José Carlos Vilca Narváez

Título de la Investigación: "Nivel de Relación de la Gestión Administrativa y el Comportamiento Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023"

Objetivo: "Determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión Administrativa y el comportamiento Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023"

Unidad de Análisis: Los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama

Investigador: Bach. Ignacio Achaica Aguilar

Instrumento: Cuestionario Gestión Administrativa

| N° | EVIDENCIA | INDICADORES | VALORACION | | | | |
|--------------|---|--------------|------------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | Operacionalización de variable | Metodología | | | | X | |
| 02 | Pertinencia de reactivos | Coherencia | | | | X | |
| 03 | Cantidad de reactivos para medir variables | Suficiencia | | | | | X |
| 04 | Basados en aspectos teóricos de la variable | Consistencia | | | | | X |
| 05 | Expresado en hechos perceptibles | Objetividad | | | X | | |
| 06 | Adecuado para sujeto de estudio | Oportunidad | | | X | | |
| 07 | Formulado con lenguaje apropiado | Claridad | | | | X | |
| 08 | Acorde al avance de la ciencia y tecnología | Actualidad | | | | X | |
| 09 | Muestra una organización lógica | Organización | | | | X | |
| 10 | Calidad de instrucciones | Calidad | | | X | | |
| TOTAL | | | a | b | c | d | e |

COEFICIENTE DE VALIDACION: $c = \frac{(a+b+c+d+e)}{50} = \frac{(12 + 20 + 10)}{50} = 84\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del coeficiente (c) otorgado por los tres expertos es \geq a 70%

Abancay, 26 de junio de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS DE APURÍ
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Mg. Adm. José Carlos Vilca Narváez
DOCENTE

Firma y Sello del Experto



FICHA DE VALIDACION

Datos del Experto: M.Sc. MARIA PATRICIA LIMA BENDERU

Título de la Investigación: "Nivel de Relación de la Gestión Administrativa y el Comportamiento Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambra, 2023"

Objetivo: "Determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión Administrativa y el comportamiento Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambra, 2023"

Unidad de Análisis: Los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambra

Investigador: Bach. Ignacio Achaica Aguilar

Instrumento: Cuestionario Gestión Administrativa

| Nº | EVIDENCIA | INDICADORES | VALORACION | | | | |
|--------------|---|--------------|------------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | Operacionalización de variable | Metodología | | | | X | |
| 02 | Pertinencia de reactivos | Coherencia | | | | X | |
| 03 | Cantidad de reactivos para medir variables | Suficiencia | | | | X | |
| 04 | Basados en aspectos teóricos de la variable | Consistencia | | | | X | |
| 05 | Expresado en hechos perceptibles | Objetividad | | | | | X |
| 06 | Adecuado para sujeto de estudio | Oportunidad | | | X | | |
| 07 | Formulado con lenguaje apropiado | Claridad | | | | | X |
| 08 | Acorde al avance de la ciencia y tecnología | Actualidad | | | | | X |
| 09 | Muestra una organización lógica | Organización | | | | X | |
| 10 | Calidad de instrucciones | Calidad | | | | | X |
| TOTAL | | | a | b | c | d | e |

COEFICIENTE DE VALIDACION: $c = \frac{(a+b+c+d+e)}{50} = \frac{(3+20+20)}{50} = 86\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del coeficiente (c) otorgado por los tres expertos es \geq a 70%

Abancay, 26 de junio de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAELA BASTIDAS
 DE APUKAMA
 M.Sc. Maria Patricia Lima Benderu
 DOCENTE
Firma y Sello del Experto



FICHA DE VALIDACION

Datos del Experto: **Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla**

Titulo de la Investigación: "Nivel de Relación de la Gestión Administrativa y el Comportamiento Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023"

Objetivo: "Determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión Administrativa y el comportamiento Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023"

Unidad de Análisis: Los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama

Investigador: **Bach. Ignacio Achaica Aguilar**

Instrumento: Cuestionario Comportamiento Organizacional

| N° | EVIDENCIA | INDICADORES | VALORES | | | | |
|-------|---|--------------|---------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | Operacionalización de variables | Metodología | | | | | X |
| 02 | Pertinencia de reactivos | Coherencia | | | | X | |
| 03 | Cantidad de reactivos para medir variables | Suficiencia | | | | X | |
| 04 | Basados en aspectos teóricos de la variable | Consistencia | | | | | X |
| 05 | Expresado en hechos perceptibles | Objektividad | | X | | | |
| 06 | Adecuado para sujeto de estudio | Oportunidad | | | | X | |
| 07 | Formulado con lenguaje apropiado | Claridad | | | | | X |
| 08 | Acorde al avance y ciencia tecnología | Actualidad | | | | X | |
| 09 | Muestra una organización lógica | Organización | | | | | X |
| 10 | Calidad de instrumento | Calidad | | | | X | |
| TOTAL | | | a | b | c | d | e |

COEFICIENTE DE VALIDACION: $C = \frac{(a+b+c+d+e)}{50} = \frac{(3+20+20)}{50} = 86\%$

Nota: el instrumento se considera valido cuando el promedio de coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es \geq a 70 %

Abancay, 26 de junio del 2023

[Firma manuscrita]
 Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla
Firma y Sello del Experto



FICHA DE VALIDACION

Datos del Experto: Mg. José Carlos Vilca Narváez

Titula de la Investigación: "Nivel de Relación de la Gestión Administrativa y el Comportamiento Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023"

Objetivo: "Determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión Administrativa y el comportamiento Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023"

Unidad de Análisis: Los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama

Investigador: Bach. Ignacio Achaica Aguilar

Instrumento: Cuestionario Comportamiento Organizacional

| Nº | EVIDENCIA | INDICADORES | VALORES | | | | |
|-------|---|--------------|---------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | Operacionalización de variables | Metodología | | | | X | |
| 02 | Pertinencia de reactivos | Coherencia | | | | X | |
| 03 | Cantidad de reactivos para medir variables | Suficiencia | | | | | X |
| 04 | Basados en aspectos teóricos de la variable | Consistencia | | | | | X |
| 05 | Expresado en hechos perceptibles | Objetividad | | | X | | |
| 06 | Adecuado para sujeto de estudio | Oportunidad | | | X | | |
| 07 | Formulado con lenguaje apropiado | Claridad | | | | X | |
| 08 | Acorde al avance y ciencia tecnología | Actualidad | | | | X | |
| 09 | Muestra una organización lógica | Organización | | | | X | |
| 10 | Calidad de instrumento | Calidad | | | X | | |
| TOTAL | | | a | b | c | d | e |

COEFICIENTE DE VALIDACION: $C = \frac{(a+b+c+d+e)}{50} = (9+20+10)/50 = 78\%$

Nota: El instrumento se considera valido cuando el promedio de coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es \geq a 70 %

Abancay, 26 de junio del 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

 Mg. Adm. José Carlos Vilca Narváez
 DOCENTE
 Firma y Sello del Experto



FICHA DE VALIDACION

Datos del Experto: M.s.c. María Patricia Lima Bendezú

Titula de la Investigación: “Nivel de Relación de la Gestión Administrativa y el Comportamiento Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023”

Objetivo: “Determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión Administrativa y el comportamiento Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama, 2023”

Unidad de Análisis: Los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Lambrama

Investigador: Bach. Ignacio Achaica Aguilar

Instrumento: Cuestionario Comportamiento Organizacional

| Nº | EVIDENCIA | INDICADORES | VALORES | | | | |
|--------------|---|--------------|---------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | Operacionalización de variables | Metodología | | | | ✓ | |
| 02 | Pertinencia de reactivos | Coherencia | | | | ✓ | |
| 03 | Cantidad de reactivos para medir variables | Suficiencia | | | | ✓ | |
| 04 | Basados en aspectos teóricos de la variable | Consistencia | | | | ✓ | |
| 05 | Expresado en hechos perceptibles | Objetividad | | | | | ✓ |
| 06 | Adecuado para sujeto de estudio | Oportunidad | | | × | | |
| 07 | Formulado con lenguaje apropiado | Claridad | | | | | ✓ |
| 08 | Acorde al avance y ciencia tecnología | Actualidad | | | | | ✓ |
| 09 | Muestra una organización lógica | Organización | | | | × | |
| 10 | Calidad de instrumento | Calidad | | | | | ✓ |
| TOTAL | | | a | b | c | d | e |

COEFICIENTE DE VALIDACION: $C = \frac{(a+b+c+d+e)}{50} = \frac{(3+20+20)}{50} = 86\%$

Nota: el instrumento se considera valido cuando el promedio de coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es \geq a 70 %

Abancay, 26 de junio del 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAELA BASTIDAS DE APURÍK

 M.Sc. Lima Bendezú María Patricia
Firma y Sello de Experto



Anexo D: Tabulación de base de datos en Excel por variable y dimensiones

| | V1: GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
| | D1: Planeacion | | | | | D2. Organización | | | | D3. Direccion | | | | D4. Control | | | | |
| | p1 | p2 | p3 | p4 | P5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | |
| E1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 41 |
| E2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 51 |
| E3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 57 |
| E4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 50 |
| E5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 70 |
| E6 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 48 |
| E7 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 42 |
| E8 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 45 |
| E9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 51 |
| E10 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 43 |
| E11 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 47 |
| E12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 59 |
| E13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 55 |
| E14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 58 |
| E15 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 53 |
| E16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 60 |
| E17 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 44 |
| E18 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 60 |
| E19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 40 |
| E20 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 45 |
| E21 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 57 |
| E22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 78 |
| E23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 69 |
| E24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 63 |
| E25 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 53 |
| E26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 48 |
| E27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 54 |
| E28 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 57 |
| E29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| E30 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 62 |
| Varianza | 1.44 | 1.03 | 1.22 | 0.91 | 0.81 | 1.11 | 1.24 | 0.94 | 1.06 | 1.18 | 0.92 | 0.92 | 1.26 | 1.27 | 1.41 | 0.59 | 0.53 | 83 |
| Suma. Var | 17.85 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VARIABILIDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| k | 17 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| k-1 | 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| k/k | 1.06 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sum.var | 17.85 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sum.var.itr | 82.92 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CROMBA | 0.83 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CROMBA | 83% | | | | | | | | | | | | | | | | | |



| SUMA TOTAL DE DIMENSIONES Y VARIABLE | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| D1ST | D2ST | D3ST | D4PT | V1ST |
| 14 | 8 | 11 | 8 | 41 |
| 15 | 12 | 12 | 12 | 51 |
| 11 | 15 | 16 | 15 | 57 |
| 15 | 10 | 12 | 13 | 50 |
| 18 | 14 | 20 | 18 | 70 |
| 12 | 10 | 14 | 12 | 48 |
| 11 | 10 | 11 | 10 | 42 |
| 17 | 9 | 8 | 11 | 45 |
| 20 | 7 | 13 | 11 | 51 |
| 11 | 10 | 10 | 12 | 43 |
| 11 | 12 | 11 | 13 | 47 |
| 17 | 14 | 14 | 14 | 59 |
| 17 | 14 | 12 | 12 | 55 |
| 20 | 14 | 13 | 11 | 58 |
| 15 | 8 | 16 | 14 | 53 |
| 16 | 15 | 16 | 13 | 60 |
| 12 | 8 | 14 | 10 | 44 |
| 20 | 16 | 12 | 12 | 60 |
| 11 | 10 | 8 | 11 | 40 |
| 9 | 8 | 19 | 9 | 45 |
| 17 | 15 | 7 | 18 | 57 |
| 23 | 18 | 20 | 17 | 78 |
| 19 | 18 | 17 | 15 | 69 |
| 17 | 17 | 15 | 14 | 63 |
| 12 | 12 | 14 | 15 | 53 |
| 14 | 11 | 11 | 12 | 48 |
| 18 | 8 | 16 | 12 | 54 |
| 15 | 12 | 15 | 15 | 57 |
| 20 | 10 | 9 | 11 | 50 |
| 19 | 13 | 15 | 15 | 62 |



| DIMENSIONES Y VARIABLE TRANSFORMADO EN PROMEDIO | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| DIPT | D2PT | D3PT | D4PT | V1PT |
| 2.80 | 2.00 | 2.75 | 2.00 | 2.41 |
| 3.00 | 3.00 | 3 | 3.00 | 3.00 |
| 2.20 | 3.75 | 4 | 3.75 | 3.35 |
| 3.00 | 2.50 | 3 | 3.25 | 2.94 |
| 3.60 | 3.50 | 5 | 4.50 | 4.12 |
| 2.40 | 2.50 | 3.5 | 3.00 | 2.82 |
| 2.20 | 2.50 | 2.75 | 2.50 | 2.47 |
| 3.40 | 2.25 | 2 | 2.75 | 2.65 |
| 4.00 | 1.75 | 3.25 | 2.75 | 3.00 |
| 2.20 | 2.50 | 2.5 | 3.00 | 2.53 |
| 2.20 | 3.00 | 2.75 | 3.25 | 2.76 |
| 3.40 | 3.50 | 3.5 | 3.50 | 3.47 |
| 3.40 | 3.50 | 3 | 3.00 | 3.24 |
| 4.00 | 3.50 | 3.25 | 2.75 | 3.41 |
| 3.00 | 2.00 | 4 | 3.50 | 3.12 |
| 3.20 | 3.75 | 4 | 3.25 | 3.53 |
| 2.40 | 2.00 | 3.5 | 2.50 | 2.59 |
| 4.00 | 4.00 | 3 | 3.00 | 3.53 |
| 2.20 | 2.50 | 2 | 2.75 | 2.35 |
| 1.80 | 2.00 | 4.75 | 2.25 | 2.65 |
| 3.40 | 3.75 | 1.75 | 4.50 | 3.35 |
| 4.60 | 4.50 | 5 | 4.25 | 4.59 |
| 3.80 | 4.50 | 4.25 | 3.75 | 4.06 |
| 3.40 | 4.25 | 3.75 | 3.50 | 3.71 |
| 2.40 | 3.00 | 3.5 | 3.75 | 3.12 |
| 2.80 | 2.75 | 2.75 | 3.00 | 2.82 |
| 3.60 | 2.00 | 4 | 3.00 | 3.18 |
| 3.00 | 3.00 | 3.75 | 3.75 | 3.35 |
| 4.00 | 2.50 | 2.25 | 2.75 | 2.94 |
| 3.80 | 3.25 | 3.75 | 3.75 | 3.65 |



| | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------|-------------|------------------|-------------|-----------|------|------|------|--|
| | V1 | D1 | D2 | D3 | D4 | | | | |
| VALOR MINIMO | 2.35 | 1.80 | 1.75 | 1.75 | 2.00 | | | | |
| VALOR MAXIMO | 4.59 | 4.60 | 4.50 | 5.00 | 4.50 | | | | |
| RANGO | 2.24 | 2.80 | 2.75 | 3.25 | 2.50 | | | | |
| AMPLITUD | 0.56 | 0.70 | 0.69 | 0.81 | 0.63 | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| NIVELES | MUY BAJA | BAJA | ACEPTABLE | ALTA | | | | | |
| V1. GESTION AD. | 2.35 | 2.91 | 2.92 | 3.47 | 3.48 | 4.03 | 4.04 | 4.59 | |
| PLANEACION | 1.80 | 2.50 | 2.51 | 3.20 | 3.21 | 3.90 | 3.91 | 4.60 | |
| ORGANIZACIÓN | 1.75 | 2.44 | 2.45 | 3.13 | 3.14 | 3.81 | 3.82 | 4.50 | |
| DIRECCION | 1.75 | 2.56 | 2.57 | 3.38 | 3.39 | 4.19 | 4.20 | 5.00 | |
| CONTROL | 2.00 | 2.63 | 2.63 | 3.25 | 3.26 | 3.88 | 3.89 | 4.50 | |

| V2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------|-------------|-------------|-------------|------------------------|------------|-------------|------------|-----------------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| | D5. Com. Individual | | | | D6. Com. Grupal | | | | D7. Estructura | | | | | |
| | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | |
| E1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 43 |
| E2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 39 |
| E3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 43 |
| E4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 44 |
| E5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 57 |
| E6 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 38 |
| E7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30 |
| E8 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| E9 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 47 |
| E10 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 38 |
| E11 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 40 |
| E12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 36 |
| E13 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| E14 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 43 |
| E15 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 47 |
| E16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 48 |
| E17 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 35 |
| E18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| E19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 31 |
| E20 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 31 |
| E21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 30 |
| E22 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 59 |
| E23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| E24 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 49 |
| E25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 46 |
| E26 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| E27 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 35 |
| E28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| E29 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 36 |
| E30 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 55 |
| Varianza | 1.02 | 0.64 | 0.82 | 1.24 | 1.09 | 1 | 0.63 | 0.6 | 1.39 | 0.94 | 0.6 | 1.22 | 0.99 | 58.5 |
| S.varianza | 12.17 | | | | | | | | | | | | | |

| VARIABILIDAD | |
|---------------------|-------|
| k | 13 |
| k-1 | 12 |
| k/k | 1.08 |
| Sum.var | 12.17 |
| Sum.var.itr | 58.55 |
| CROMBA | 0.86 |
| CROMBA | 86% |

| SUMA TOTAL DE DIMENSIONES Y VARIABLE | | | |
|---|------|------|------|
| DIPT | D2PT | D3PT | V2PT |
| 11 | 14 | 18 | 43 |
| 10 | 14 | 15 | 39 |
| 12 | 15 | 16 | 43 |
| 12 | 16 | 16 | 44 |
| 14 | 19 | 24 | 57 |
| 12 | 11 | 15 | 38 |
| 8 | 9 | 13 | 30 |
| 13 | 13 | 18 | 44 |
| 12 | 14 | 21 | 47 |
| 12 | 13 | 13 | 38 |
| 9 | 16 | 15 | 40 |
| 13 | 12 | 11 | 36 |
| 11 | 13 | 20 | 44 |
| 15 | 13 | 15 | 43 |
| 16 | 16 | 15 | 47 |
| 14 | 16 | 18 | 48 |
| 9 | 11 | 15 | 35 |
| 14 | 15 | 15 | 44 |
| 9 | 10 | 12 | 31 |
| 9 | 9 | 13 | 31 |
| 9 | 9 | 12 | 30 |
| 17 | 18 | 24 | 59 |
| 13 | 16 | 23 | 52 |
| 15 | 17 | 17 | 49 |
| 16 | 16 | 14 | 46 |
| 11 | 12 | 18 | 41 |
| 8 | 16 | 11 | 35 |
| 13 | 12 | 18 | 43 |
| 9 | 11 | 16 | 36 |
| 17 | 17 | 21 | 55 |



| DIMENSIONES Y VARIABLE TRANSFORMADO EN PROMEDIO | | | |
|---|------|------|------|
| D5PT | D6PT | D7PT | V2PT |
| 2.75 | 3.50 | 3.60 | 3.31 |
| 2.50 | 3.50 | 3.00 | 3.00 |
| 3.00 | 3.75 | 3.20 | 3.31 |
| 3.00 | 4.00 | 3.20 | 3.38 |
| 3.50 | 4.75 | 4.80 | 4.38 |
| 3.00 | 2.75 | 3.00 | 2.92 |
| 2.00 | 2.25 | 2.60 | 2.31 |
| 3.25 | 3.25 | 3.60 | 3.38 |
| 3.00 | 3.50 | 4.20 | 3.62 |
| 3.00 | 3.25 | 2.60 | 2.92 |
| 2.25 | 4.00 | 3.00 | 3.08 |
| 3.25 | 3.00 | 2.20 | 2.77 |
| 2.75 | 3.25 | 4.00 | 3.38 |
| 3.75 | 3.25 | 3.00 | 3.31 |
| 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.62 |
| 3.50 | 4.00 | 3.60 | 3.69 |
| 2.25 | 2.75 | 3.00 | 2.69 |
| 3.50 | 3.75 | 3.00 | 3.38 |
| 2.25 | 2.50 | 2.40 | 2.38 |
| 2.25 | 2.25 | 2.60 | 2.38 |
| 2.25 | 2.25 | 2.40 | 2.31 |
| 4.25 | 4.50 | 4.80 | 4.54 |
| 3.25 | 4.00 | 4.60 | 4.00 |
| 3.75 | 4.25 | 3.40 | 3.77 |
| 4.00 | 4.00 | 2.80 | 3.54 |
| 2.75 | 3.00 | 3.60 | 3.15 |
| 2.00 | 4.00 | 2.20 | 2.69 |
| 3.25 | 3.00 | 3.60 | 3.31 |
| 2.25 | 2.75 | 3.20 | 2.77 |
| 4.25 | 4.25 | 4.20 | 4.23 |



| | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------|-------------|------------------|-------------|------|------|------|------|--|
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | V2 | D5 | D6 | D7 | | | | | |
| VALOR MINIMO | 2.31 | 2.00 | 2.25 | 2.20 | | | | | |
| VALOR MAXIMO | 4.54 | 4.25 | 4.75 | 4.80 | | | | | |
| RANGO | 2.23 | 2.25 | 2.50 | 2.60 | | | | | |
| AMPLITUD | 0.56 | 0.56 | 0.63 | 0.65 | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| NIVELES | MUY BAJA | BAJA | ACEPTABLE | ALTA | | | | | |
| V2. COM. ORG | 2.31 | 2.87 | 2.88 | 3.42 | 3.43 | 3.98 | 3.99 | 4.54 | |
| COM. IND | 2.00 | 2.56 | 2.57 | 3.13 | 3.14 | 3.69 | 3.70 | 4.25 | |
| COM. GRUPAL | 2.25 | 2.88 | 2.89 | 3.50 | 3.51 | 4.13 | 3.14 | 4.75 | |
| ESTRUCTURA | 2.20 | 2.85 | 2.86 | 3.50 | 3.51 | 4.15 | 4.16 | 4.80 | |
| | | | | | | | | | |



Anexo E: Procesamiento de datos en SPSS V.29.0.2.0

| | D1PT | D2PT | D3PT | D4PT | V1PT | D5PT | D6PT | D7PT | V2PT | D1PTT | D2PTT | D3PTT | D4PTT | V1PTT | D5PTT | D6PTT | D7PTT | V2PTT |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 2.80 | 2.00 | 2.75 | 2.00 | 2.41 | 2.75 | 3.50 | 3.60 | 3.31 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 |
| 2 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.50 | 3.50 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| 3 | 2.20 | 3.75 | 4.00 | 3.75 | 3.35 | 3.00 | 3.75 | 3.20 | 3.31 | 1.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 |
| 4 | 3.00 | 2.50 | 3.00 | 3.25 | 2.94 | 3.00 | 4.00 | 3.20 | 3.38 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 |
| 5 | 3.60 | 3.50 | 5.00 | 4.50 | 4.12 | 3.50 | 4.75 | 4.80 | 4.38 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 6 | 2.40 | 2.50 | 3.50 | 3.00 | 2.82 | 3.00 | 2.75 | 3.00 | 2.92 | 1.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 |
| 7 | 2.20 | 2.50 | 2.75 | 2.50 | 2.47 | 2.00 | 2.25 | 2.60 | 2.31 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 8 | 3.40 | 2.25 | 2.00 | 2.75 | 2.65 | 3.25 | 3.25 | 3.60 | 3.38 | 3.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 |
| 9 | 4.00 | 1.75 | 3.25 | 2.75 | 3.00 | 3.00 | 3.50 | 4.20 | 3.62 | 4.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 4.00 | 3.00 |
| 10 | 2.20 | 2.50 | 2.50 | 3.00 | 2.53 | 3.00 | 3.25 | 2.60 | 2.92 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 |
| 11 | 2.20 | 3.00 | 2.75 | 3.25 | 2.76 | 2.25 | 4.00 | 3.00 | 3.08 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 1.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 |
| 12 | 3.40 | 3.50 | 3.50 | 3.50 | 3.47 | 3.25 | 3.00 | 2.20 | 2.77 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 1.00 | 1.00 |
| 13 | 3.40 | 3.50 | 3.00 | 3.00 | 3.24 | 2.75 | 3.25 | 4.00 | 3.38 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 |
| 14 | 4.00 | 3.50 | 3.25 | 2.75 | 3.41 | 3.75 | 3.25 | 3.00 | 3.31 | 4.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 4.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |
| 15 | 3.00 | 2.00 | 4.00 | 3.50 | 3.12 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.62 | 2.00 | 1.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 4.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 |
| 16 | 3.20 | 3.75 | 4.00 | 3.25 | 3.53 | 3.50 | 4.00 | 3.60 | 3.69 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| 17 | 2.40 | 2.00 | 3.50 | 2.50 | 2.59 | 2.25 | 2.75 | 3.00 | 2.69 | 1.00 | 1.00 | 3.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 |
| 18 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.53 | 3.50 | 3.75 | 3.00 | 3.38 | 4.00 | 4.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 |
| 19 | 2.20 | 2.50 | 2.00 | 2.75 | 2.35 | 2.25 | 2.50 | 2.40 | 2.38 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 20 | 1.80 | 2.00 | 4.75 | 2.25 | 2.65 | 2.25 | 2.25 | 2.60 | 2.38 | 1.00 | 1.00 | 4.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 21 | 3.40 | 3.75 | 1.75 | 4.50 | 3.35 | 2.25 | 2.25 | 2.40 | 2.31 | 3.00 | 3.00 | 1.00 | 4.00 | 2.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 22 | 4.60 | 4.50 | 5.00 | 4.25 | 4.59 | 4.25 | 4.50 | 4.80 | 4.54 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 23 | 3.80 | 4.50 | 4.25 | 3.75 | 4.06 | 3.25 | 4.00 | 4.60 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 |
| 24 | 3.40 | 4.25 | 3.75 | 3.50 | 3.71 | 3.75 | 4.25 | 3.40 | 3.77 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 2.00 | 3.00 |
| 25 | 2.40 | 3.00 | 3.50 | 3.75 | 3.12 | 4.00 | 4.00 | 2.80 | 3.54 | 1.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 4.00 | 3.00 | 1.00 | 3.00 |
| 26 | 2.80 | 2.75 | 2.75 | 3.00 | 2.82 | 2.75 | 3.00 | 3.60 | 3.15 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 |
| 27 | 3.60 | 2.00 | 4.00 | 3.00 | 3.18 | 2.00 | 4.00 | 2.20 | 2.69 | 3.00 | 1.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 3.00 | 1.00 | 1.00 |
| 28 | 3.00 | 3.00 | 3.75 | 3.75 | 3.35 | 3.25 | 3.00 | 3.60 | 3.31 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 |
| 29 | 4.00 | 2.50 | 2.25 | 2.75 | 2.94 | 2.25 | 2.75 | 3.20 | 2.77 | 4.00 | 2.00 | 1.00 | 2.00 | 2.00 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 1.00 |
| 30 | 3.80 | 3.25 | 3.75 | 3.75 | 3.65 | 4.25 | 4.25 | 4.20 | 4.23 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 31 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------|------|---------|-----------|-------------------|-----------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | D1PT | Coma | 8 | 2 | Planeación | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 2 | D2PT | Coma | 8 | 2 | Organización | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 3 | D3PT | Coma | 8 | 2 | Dirección | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 4 | D4PT | Coma | 8 | 2 | Control | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 5 | V1PT | Coma | 8 | 2 | Gestión Admini... | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 6 | D5PT | Coma | 8 | 2 | Comportamien... | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 7 | D6PT | Coma | 8 | 2 | Comportamien... | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 8 | D7PT | Coma | 8 | 2 | Estructura | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 9 | V2PT | Coma | 8 | 2 | Comportamien... | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 10 | D1PTT | Coma | 8 | 2 | Planeación | {1,00, Muy B... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 11 | D2PTT | Coma | 8 | 2 | Organización | {1,00, Muy B... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 12 | D3PTT | Coma | 8 | 2 | Dirección | {1,00, Muy B... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 13 | D4PTT | Coma | 8 | 2 | Control | {1,00, Muy B... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 14 | V1PTT | Coma | 8 | 2 | Gestión Admini... | {1,00, Muy B... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 15 | D5PTT | Coma | 8 | 2 | Comportamien... | {1,00, Muy B... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 16 | D6PTT | Coma | 8 | 2 | Comportamien... | {1,00, Muy B... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 17 | D7PTT | Coma | 8 | 2 | Estructura | {1,00, Muy B... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 18 | V2PTT | Coma | 8 | 2 | Comportamien... | {1,00, Muy B... | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 19 | | | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | | | | | |
| 26 | | | | | | | | | | | |

Visión general
Vista de datos
Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo



Anexo F: Fotografías de la encuesta realizada







