

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Gestión administrativa y comportamiento organizacional en el  
personal asistencial de un hospital público de Nuevo  
Chimbote, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Bernardo Huaman, Vanessa Arlin (orcid.org/0009-0007-1540-615X)

**ASESORES:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Millones Alva, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, MILLONES ALBA ERICA LUCY , CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Gestión administrativa y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote,2024", cuyo autor es BERNARDO HUAMAN VANESSA ARLIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHIMBOTE, 29 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX <b>DNI:</b> 40809471 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 03- 08-2024 10:26:42
MILLONES ALBA ERICA LUCY <b>DNI:</b> 32933005 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3999-5987	Firmado electrónicamente por: EMILLONES el 30- 07-2024 07:33:48

Código documento Trilce: TRI - 0838145



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BERNARDO HUAMAN VANESSA ARLIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote,2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
BERNARDO HUAMAN VANESSA ARLIN <b>DNI:</b> 45730342 <b>ORCID:</b> 0009-0007-1540-615X	Firmado electrónicamente por: VBERNARDO el 03-08- 2024 18:14:38

Código documento Trilce: INV - 1698132

## **Dedicatoria**

A Dios.

A quien le debo todo lo que tengo porque  
permite que alcance cada una de mis metas

A mis padres, por su apoyo constante e  
incondicional en cada etapa de mi vida.

**Vanessa Bernardo**

## **Agradecimiento**

Agradecimiento general para todos los docentes de la universidad César Vallejo, que con sus enseñanzas me guiaron y apoyaron para poder culminar mi investigación.

**Vanessa Bernardo**

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Muestra de estudio.....	14
Tabla 2: Relación entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional.....	16
Tabla 3: Nivel de la gestión administrativa.....	17
Tabla 4: Nivel del comportamiento organizacional.....	18
Tabla 5: Relación entre la planificación y comportamiento organizacional.....	19
Tabla 6: Relación entre la organización y comportamiento organizacional.....	20
Tabla 7: Relación entre la dirección y comportamiento organizacional.....	21
Tabla 8: Relación entre el control y comportamiento organizacional.....	22
Tabla 9: Matriz de operacionalización de la gestión administrativa.....	36
Tabla 10: Matriz de operacionalización del comportamiento organizacional.....	37
Tabla 11: Cuestionario de la variable gestión administrativa.....	39
Tabla 12: Cuestionario de la variable comportamiento organizacional.....	41
Tabla 13: Confiabilidad de la variable gestión administrativa .....	51
Tabla 14: Confiabilidad de la variable comportamiento organizacional .....	51

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Esquema de diseño.....	12

## Resumen

El presente estudio contribuye al objetivo de desarrollo sostenible 3, centrado en la salud y el bienestar que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024, planteándose una investigación de tipo básica, diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo. Como técnica de recolección de datos se usó la encuesta aplicándose como instrumento un cuestionario de preguntas a escala Likert a una muestra de 70 personas que fue validado con el juicio de tres expertos y su confiabilidad según la prueba Alfa de Cronbach (0.826 y 0.814) comprobó que el instrumento era altamente confiable. Se usó el coeficiente  $r$  de Pearson para obtener los niveles de correlación. Al aplicar las pruebas para evaluar la correlación existente entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público, se infiere que existe una alta correlación positiva de  $r = 0.892$ , siendo esta una relación altamente significativa. Se puede concluir que, a mayor sea la mejora en la gestión administrativa, mayor será el nivel del comportamiento organizacional en el hospital público.

**Palabras clave:** comportamiento organizacional, gestión administrativa, hospital.

## **Abstract**

The present study contributes to sustainable development objective 3, focused on health and well-being, which had the general objective of determining the relationship between administrative management and organizational behavior in the healthcare staff of a public hospital in Nuevo Chimbote, 2024, posing a basic research, non-experimental, cross-sectional and correlational design with a quantitative approach. As a data collection technique, the survey was used, applying as an instrument a questionnaire of questions on a Likert scale to a sample of 70 people, which was validated with the judgment of three experts and its reliability according to Cronbach's Alpha test (0.826 and 0.814) was verified. that the instrument was highly reliable. Pearson's r coefficient was used to obtain correlation levels. When applying the tests to evaluate the correlation between administrative management and organizational behavior in the healthcare staff of a public hospital, it is inferred that there is a high positive correlation of  $r = 0.892$ , this being a highly significant relationship. It can be concluded that the greater the improvement in administrative management, the higher the level of organizational behavior in the public hospital.

**Keywords:** organizational behavior, administrative management, hospital.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La gestión administrativa está determinada por un grupo de actividades coordinadas y diseñadas por el empleador para administrar el establecimiento; conduce a una mayor eficiencia, productividad, iniciativa y flexibilidad gerencial (Rodríguez, 2020). De la misma manera, la relevancia de ofrecer un comportamiento organizacional que este estrechamente ligado al uso del servicio de salud, asegurando una actitud óptima tanto por parte del personal como del paciente.

El estudio se relaciona directamente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3, específicamente en el aspecto de la promoción en salud y bienestar. Aunque el enfoque principal del estudio es la gestión y el comportamiento organizacional, estos factores son cruciales para lograr una mejoría en la eficiencia en la sanidad civil brindada por el hospital, donde una gestión administrativa eficiente puede mejorar significativamente la calidad del ambiente laboral y, por consiguiente, optimizar la atención sanitaria ofrecida a la comunidad, contribuyendo directamente a la promoción de la salud y bienestar general, asegurando que todos los pacientes reciban cuidados oportunos y efectivos, lo cual es esencial para cumplir los derechos fundamentales en salud. Además, un ambiente organizacional positivo y bien gestionado podría influenciar en la satisfacción y el desempeño del personal, lo que se manifiesta en mejorar el resultado en salud para los pacientes y la comunidad.

A nivel internacional, Crespo et al. (2021) demostró que la cantidad de organizaciones orientadas a la salud en el vecino país de Ecuador no contaban con un sistema administrativo que garantice un comportamiento organizacional idóneo en los servicios de salud, donde esto no solo limita el alcance del objetivo, sino que también conduce a un alto nivel de insatisfacción del usuario. Por lo tanto, existe una necesidad inmediata de cambiar los procesos implantados y la manera en que se implementan para cambiar la percepción que tienen los clientes de estas organizaciones donde a nivel global, el 63% de los profesionales de la salud han reportado experimentar algún tipo de violencia en sus lugares de trabajo (OMS, 2022).

La gestión administrativa es un proceso esencial en las numerosas instituciones tanto públicas como privadas, donde estas instituciones invierten una gran cantidad de tiempo y recursos en planificar y ejecutar sus actividades donde la efectiva gestión administrativa se refleja en la rutina de trabajo, las estrategias implementadas, la óptima organización del tiempo y una adecuada planificación a largo plazo (Saavedra & Delgado, 2020). Analizando las estadísticas se presenta un

ranking global de los países que más invirtieron en salud como un valor porcentual del Producto Interno Bruto (PIB) en 2021, siendo los Estados Unidos quien lideró la lista, destinando un 16,6% de su PIB a la sanidad, siendo que Alemania y Francia ocuparon el segundo y tercer lugar, respectivamente (Statista Research D, 2023).

Según un reporte de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el 62% de los profesionales de la salud en ciertos países de América Latina ha sufrido algún tipo de violencia durante su trayectoria laboral, abarcando agresiones físicas, psicológicas y acoso sexual (García et al., 2023). Los desafíos que enfrentan los sistemas en salud incluyen rasgos administrativos, financieros y de nivel institucional que conllevan un impacto relevante en el comportamiento organizacional de los diversos inconvenientes que se dan en el ámbito laboral, siendo un factor importante para tener una gestión de atención del servicio en salud satisfactorio o insatisfactorio (Rodríguez, 2020).

Los Recursos Humanos en Salud (RHUS) son contemplados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un grupo de individuos pertenecientes a diferentes profesiones y ocupaciones que se especializan y trabajan en favor de mejorar la salud de la población. Esta definición adquiere una importancia porque está alineado a los ODS para la Agenda 2030, donde se han reconocido como el elemento crucial para asegurar una atención de calidad a la población. Sin embargo, para lograr esto, se requiere una mayor inversión en áreas fundamentales como el reclutamiento, la contratación, el avance y la formación continua del personal, estableciendo la densidad y distribución del personal médico como un indicador clave de su desempeño. En resumen, los recursos humanos en salud son esenciales para alcanzar las metas globales de bienestar y se requiere un enfoque estratégico para su gestión y crecimiento en el sistema de salud (Inga & Arosquipa, 2019).

Recientemente se ha dado a conocer que nuestro país tiene un gran problema que involucra los sistemas de salud, destacando la escasez en los presupuestos mensuales y anuales por parte de la administración para atender las enormes necesidades médicas de los peruanos, donde la gestión administrativa eficaz y el adecuado manejo del comportamiento organizacional son fundamentales para garantizar un ambiente laboral óptimo y para prestar un servicio en salud de calidad, pero sin embargo, es frecuente encontrar situaciones en las que estas áreas presentan deficiencias que afectan tanto a los trabajadores como a los usuarios del sistema de salud. (Noticias ONU, 2020, p. 4).

De acuerdo con CEPAL (2018), mencionó que la urgencia de establecer un control administrativo adecuado dentro del campo relacionado a la salud es fundamental y que en Latinoamérica los países en su conjunto están enfrentando un nuevo conjunto de inconvenientes en salud; por ello, se comprometen a ofrecer alternativas basadas en dos propósitos principales: mejorar la continuidad del servicio, la cobertura y reducir costos para incrementar la efectividad de los objetivos para invertir, considerando los exiguos recursos con que se cuentan.

El control social es una forma de participar que se enfoca en seguir y supervisor la gestión pública, donde su principal objetivo es garantizar una adecuada asignación de los recursos públicos y asegurar una correcta prestación de servicios a la comunidad (Restrepo et al., 2023). Sin embargo, la globalización y las cambiantes necesidades nacionales influirán en las demandas hospitalarias, donde para una modernización efectiva, se recomienda invertir entre el 4-14% del PBI en equipos de alta tecnología que aseguren durabilidad y eficiencia a largo plazo (Vásquez & Montenegro, 2023).

Un hospital público de Nuevo Chimbote es una entidad del sector gubernamental, que depende del Ministerio de Salud, organización que tiene como objetivo brindar servicios de atención de nivel primario y secundario en la región Ancash, así como servicios de recuperación, prevención, rehabilitación y promoción en la que se viene observando que no se ha establecido un adecuado planeamiento en relación al flujo de atención del paciente desde que se genera su cita y su atención, así mismo se observa que el equipamiento médico en su mayoría ya cumplió su vida útil, como también cuenta con una infraestructura que supera los 42 años y que ante estos últimos eventos como la lluvia originada por el Ciclón Yaku ha demostrado que es vulnerable la estructura del establecimiento de salud, Según Informe de los Especialistas en evaluación EDAN emitido por la dirección Regional de Salud Ancash, estos indicios indicarían que existirían algunos problemas de gestión administrativa, y que ello originaría que las personas que demandan estos servicios realicen inmensas colas y por mucho tiempo para su atención, causando molestia a las personas, generando reclamos, y que la deficiencia ya sea en equipamiento e infraestructura, como en la parte orgánica estaría afectando a dar una adecuada calidad en los servicios en salud ofrecidos.

La entidad hospitalaria utiliza un enfoque convencional en sus procesos, pero en la actualidad es necesario implementar modificaciones y adoptar prácticas

innovadoras en su gestión administrativa, pues de esta manera, se podría aprovechar la tecnología para dotar servicios de excelente calidad a los pacientes, siendo fundamental garantizar una sólida gestión administrativa con el afán de dar un servicio de buena calidad, por lo tanto, es esencial establecer procesos claros que permitan colmar los resultados esperados en niveles de eficiencia y satisfacción del cliente. En el caso particular de este hospital de estudio, se ha observado una serie de problemáticas que requieren atención urgente, entre ellas, se destacan la ausencia de un recurso material y humano, la carga de trabajo excesiva, el cambio constante de personal, la ausencia de incentivos y reconocimientos, así como posibles conflictos interpersonales y de comunicación dentro del equipo de trabajo.

Estas dificultades impactaran significativamente en el nivel de la atención dado, aumentando el riesgo de errores de tipo médico, disminuyendo la satisfacción laboral y contribuyendo al deterioro del clima organizacional donde, además, pueden generar un efecto negativo en la percepción de la institución por parte de la comunidad y afectar la confianza que se tiene en un servicio de salud público. Ante esta problemática, resulta imprescindible realizar un análisis exhaustivo que permita identificar las causas subyacentes y proponer estrategias de mejora que contribuyan a optimizar la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en los colaboradores asistenciales del hospital de Nuevo Chimbote, donde este estudio no solo beneficiará a los trabajadores y usuarios del hospital en cuestión, sino que también puede aportar conocimientos valiosos para la mejoría en el sistema de salud en general.

Según lo expuesto, se planteó como enunciado del problema: ¿existe relación entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024? Considerando su justificación teórica, resulta importante porque se enmarca en la teoría organizacional y la gestión de recursos humanos, donde explorar este ámbito permite aplicar modelos y teorías que ayudan a comprender las dinámicas laborales, los factores motivacionales y las estructuras de poder dentro de las organizaciones de salud.

Desde un enfoque metodológico, se sustenta en técnicas cuantitativas robustas, aplicándose un cuestionario que en futuras investigaciones podría ser usado sobre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial, donde estas herramientas permitirán identificar patrones, correlaciones y tendencias significativas, brindando una base sólida para analizar y

plasmar los resultados. Respecto a la justificación social, esta investigación reviste gran importancia al abordar aspectos clave que afectan el nivel de vida en el trabajo y, por ende, la prestación de servicios médicos en la comunidad de Nuevo Chimbote, donde al comprender y mejorar la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial, se contribuye a crear un entorno laboral más saludable y satisfactorio, lo que puede impactar positivamente en la atención brindada a los pacientes y en la percepción social del sistema de salud pública.

Se planteó como objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024. Siendo los objetivos específicos: establecer el nivel de gestión administrativa de un hospital público en Nuevo Chimbote 2024, establecer el nivel del comportamiento organizacional en un hospital público en Nuevo Chimbote 2024, establecer cómo la planificación se relaciona con el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024, establecer cómo la organización se relaciona con el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024, establecer cómo la dirección se relacionan con el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024 y establecer cómo el control se relaciona con el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público.

En el ámbito internacional, Fuentes et al. (2020) en su artículo donde su propósito fue examinar el compromiso organizacional como una estrategia para implementar cambios en instituciones hospitalarias, enfocándose en una visión estratégica integrativa en la que el talento humano es clave para la configuración del ambiente de trabajo. Se recolectaron datos mediante la encuesta con un cuestionario válido y confiable. Los resultados obtenidos de los hospitales públicos Nuestra Señora de los Remedios en Riohacha y el Hospital Universitario de Maracaibo indican que el personal médico de ambas instituciones muestra un alto grado de compromiso organizacional, lo que facilita la implementación de cambios en dichas entidades. Se concluyó que hay una prevalencia significativa de elementos de compromiso social y una menor incidencia de resistencia al cambio.

Luyten & Marneffe (2021), en su artículo científico evaluó la aceptación del personal hospitalario hacia un sistema integrado de Historiales Médicos Electrónicos (EHR) para aprovechar los beneficios que estos sistemas pueden ofrecer. Utilizó un

diseño transversal repetido para distinguir entre los agentes que brindan facilidad y los que son un obstáculo para la aceptación de los EHR antes y después de su implementación, probando un modelo teórico adaptado específicamente al contexto de los EHR en un centro de salud belga donde el resultado subraya la relevancia de realizar este tipo de investigaciones. Se concluye que la gestión hospitalaria y los proveedores de tecnología sanitaria deben ajustar sus políticas a lo largo de las diferentes etapas de implementación para optimizar la integración y utilización de los EHR.

Coria et al. (2023), en su artículo desarrollado en el Centro de Salud Comunitario de Chimalhuacán, Estado de México, que tuvo como objetivo mejorar las causas que inciden en el comportamiento de los asistentes médicos familiares en el servicio de consulta externa, con el fin de optimizar el clima organizacional. La metodología empleada incluyó la observación y análisis de elementos críticos como la comunicación, la motivación laboral y el trabajo en equipo. Se implementaron planes de acción basados en las teorías motivacionales de Frederick Herzberg y la teoría “X” y “Y” de Mc Gregor, que enfocan en mejorar el ambiente laboral a través de un mayor reconocimiento, oportunidades de promoción, y estilos de liderazgo participativo. Los resultados indicaron mejoras significativas en el clima organizacional, reflejando un aumento motivacional y la satisfacción en el trabajo. Las conclusiones del estudio sugieren que una gestión enfocada en las necesidades de desarrollo profesionales y personales de los empleados conduce a un rendimiento mejorado, destacando la importancia de aplicar teorías de motivación y liderazgo adecuadas para fomentar un entorno laboral óptimo.

Aldana & Rodríguez (2023), que tuvo como objetivo implementar un modelo de gestión por procesos en el hospital E.S.E. La Vega, adaptado a las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la guía de gestión por procesos del departamento administrativo de la función pública, para buscar una mejoría en la eficiencia operacional y la forma de satisfacer a los usuarios. Se adoptó un enfoque sistemático que comenzó con la identificación y análisis de los grupos de valor e interés del hospital utilizando la guía de características de usuarios y grupos de interés. Los resultados arrojaron que el tiempo de respuesta a una solicitud de los usuarios mejoraron significativamente y se observó una reducción en los índices de errores y duplicidades en los procesos internos. En conclusión, el modelo de gestión por procesos demostró ser una herramienta vital para el Hospital E.S.E. La Vega,

ayudando a optimizar sus operaciones y mejorar su imagen.

Sáenz & Rodríguez (2022), el objetivo de este artículo científico fue implementar un modelo en la gestión administrativa del Hospital del Día de Jipijapa, ajustado a sus procesos organizacionales, para mejorar la fluidez en la ejecución de acciones que elevan la satisfacción de los pacientes. Fue de enfoque cuantitativa con un diseño transversal y un enfoque explicativo. La muestra consistió en 27 trabajadores del departamento de gestión administrativa. A través de entrevistas, se describieron las características observadas diariamente en la gestión, y los instrumentos utilizados fueron validados para asegurar su confiabilidad. Tras analizar los datos recopilados, se desarrolló un modelo teórico de gestión administrativa, diseñándose también una estrategia para su implementación. La validación teórica de la propuesta se llevó a cabo mediante el método Delphi, consultando a expertos para verificar la hipótesis. Los resultados mostraron impactos positivos en la fluidez de las operaciones y en el nivel de satisfacer al paciente. Se concluye validando efectivamente que la implementación de un modelo administrativo adaptado puede significativamente enriquecer la gestión de procesos y aumentar la satisfacción del paciente en el hospital del Día de Jipijapa. Este enfoque podría servir como referencia para otras instituciones que busquen optimizar su desempeño en áreas similares.

Chmielewska et al. (2020), en su artículo que tuvo como fin determinar cómo ciertos factores de motivación afectan las actitudes laborales de médicos en hospitales públicos y su impacto en el desempeño organizacional. Utilizando cuestionarios de la OMS y la teoría de motivación de Herzberg, se encuestó a 249 médicos en Varsovia, Polonia. Los resultados donde la encuesta indicó que la calidad y estilo de supervisión son los factores más influyentes en el desempeño organizacional hospitalario (Spearman  $r = 0.490$  y  $p$  valor menor a  $0.001$ ), a diferencia de la retroalimentación sobre el desempeño que tuvo menos impacto según el 54% del personal médico. Se concluye que los principios de la evaluación del desempeño individual deben integrarse en estrategias destinadas a mejorar el rendimiento organizacional de los hospitales, tomando al NHS como un modelo potencial, es crucial establecer normas específicas para la comunicación de retroalimentación sobre el desempeño a los médicos de manera individual.

De Benedictis et al. (2020), en su artículo abordan la implementación de Registros Médicos Electrónicos (EMRs) en los hospitales que son importantes para elevar la calidad y seguridad en la atención sanitaria, reducir eventos adversos,

disminuir costos y optimizar procesos. Sin embargo, existe resistencia por parte de los trabajadores de la salud respecto a la adopción de estos sistemas. Este estudio, realizado mediante una encuesta a médicos y enfermeras en un Hospital Universitario en Roma, explora factores institucionales e individuales que influyen en la implementación de los EMRs. Los resultados indican que tanto médicos como enfermeras anticipan beneficios significativos del uso de EMRs, especialmente en la calidad, eficiencia y efectividad del cuidado, así como en la comunicación entre trabajadores de la salud y actividades de enseñanza e investigación.

Respecto a los antecedentes de tipo nacional se tuvo a Chacón (2023), que tuvo el propósito de determinar la conexión entre la gestión y el rendimiento laboral en el Hospital II Es salud - Pucallpa, parte de la Red Asistencial Ucayali, en 2021, empleándose un enfoque cuantitativo de diseño transeccional correlacional y nivel descriptivo. La muestra constó de 96 empleados seleccionados de una población de 500. Se utilizaron dos cuestionarios, cada uno con 20 ítems por variable, validados por expertos y con alta fiabilidad según el coeficiente alfa de Cron Bach. Los datos se recopilaron mediante encuestas. El análisis de los resultados concluyó que hay una asociación baja y no significativa entre las dos variables, sugiriendo que las prácticas de planificación, organización, dirección y control no son suficientes para establecer una relación más positiva y significativa con el desempeño laboral.

Vela et al. (2023), que en su artículo científico tuvieron como finalidad ofrecer una visión comprensiva sobre cómo la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de los médicos a diferentes escalas: global, local y regional. Hubo una extensa revisión bibliográfica utilizando múltiples fuentes de revistas académicas tanto nacionales como internacionales. Los hallazgos revelan un marco teórico sólido que respalda la idea de que los centros de salud que priorizan una cultura organizacional enfocada en sus empleados proporcionan un entorno más favorable para el desarrollo personal y profesional. Esta orientación favorece la autonomía, el aprendizaje continuo, así como las oportunidades de promoción y capacitación. La conclusión del estudio subraya que una cultura organizacional que valora y respeta al individuo, promueve su desarrollo en múltiples dimensiones personal, profesional, familiar y social y fomenta una interacción positiva con el entorno, tiene un impacto significativo en el rendimiento y la eficacia general de la organización.

Holguin & Contreras (2020), en su artículo científico realizado en el hospital Villa María en 2019 tenía como objeto determinar el nivel de satisfacción laboral de

sus colaboradores, incluyendo médicos, enfermeros, técnicos y administrativos. De los 76 trabajadores, 40 participaron, evaluando aspectos de satisfacción extrínseca e intrínseca mediante el software SPSS. Como resultado el 28% de los colaboradores expresó un alto nivel de satisfacción, siendo los médicos los más satisfechos (83,3%). Los que estén laborando no más de tres años de servicio mostraron altos niveles de satisfacción respecto con aquellos con 4 a 6 años de servicio. Además, se concluye que al tener menos tiempo en el servicio correlaciona con un alto grado de satisfacción en el aspecto laboral.

Apaza et al. (2023), en su artículo se centraron en examinar la asociación entre la percepción de calidad y la cultura de seguridad en salud entre los médicos del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa en Lima en tiempos de pandemia. Utilizando un enfoque descriptivo, observacional, transversal y correlacional, se recolectaron y analizaron datos de 124 médicos de diversas especialidades. Estos profesionales trabajaron presencialmente en el hospital entre julio y agosto de 2022. Se empleó el análisis descriptivo a través de distribución de frecuencias y el análisis Tau b de Kendall, considerando significativo un valor de  $p < 0.05$ . El resultado reveló una correlación directa entre la percepción de calidad y la cultura asociada a la seguridad en salud. En conclusión, estos hallazgos subrayan una relación positiva entre estas variables en el contexto de una crisis sanitaria.

Quispe et al. (2022), buscaron como propósito principal desentrañar la gestión organizacional de la atención primaria de salud (APS) utilizando una metodología fenomenológica bajo el enfoque de investigación cualitativa. La elección de los participantes se efectuó a través de muestreos teóricos, intencionales y por conveniencia, incluyendo figuras claves como el director regional de salud, directores de redes y jefes de centros sanitarios. Se emplearon técnicas como entrevistas semi-estructuradas, grupos focales y análisis de documentos para la recolectar datos. Los resultados subrayaron múltiples desafíos, entre ellos la cultura organizacional adversa, centralización en tratamientos curativos, inestabilidad administrativa y una marcada politización del sistema. Estos hallazgos apuntan a que una gestión efectiva del talento humano es crucial para la renovación de la gestión organizacional, promoviendo un modelo integrado de APS y prácticas curativas que fortalezca tanto los sistemas de salud regional como nacional.

De acuerdo con Gonzales et al. (2020), la teoría de la gestión administrativa es un enfoque fundamental en la administración de empresas y organizaciones y se

centra en cómo dirigir y controlar eficazmente una organización mediante la planificación, organización, dirección y control. Estas cuatro dimensiones son conocidas como las funciones de la gestión y forman la estructura sobre la que los administradores pueden desarrollar sus estrategias para alcanzar los objetivos organizacionales. A continuación, se detalla cada una de estas dimensiones:

Planificación, es la primera etapa de la gestión que involucra determinar las metas del ente y elegir las técnicas y tácticas para lograrlos. La planificación requiere de análisis y anticipación de futuros escenarios, evaluando los recursos disponibles y necesarios, así como posibles obstáculos. Se establecen metas a corto, medio y largo plazo, y se diseñan los planes de acción correspondientes.

Organización, una vez establecido el plan, la organización implica estructurar el capital humano y el aspecto material del ente para optimizar su eficacia. Esto incluye la asignación de tareas, autoridad, responsabilidad y la disposición de los departamentos y unidades dentro de la organización. Un diseño organizacional eficaz asegura que cada unidad y cada empleado entiendan claramente su rol y cómo sus acciones contribuyen a los objetivos generales de la organización.

Dirección, esta función se centra en la implementación efectiva de los planes a través del liderazgo y la motivación del personal. La dirección implica comunicar los objetivos y planes a los empleados, motivarlos para que trabajen hacia estos objetivos, y liderar, por ejemplo. También abarca la toma de decisiones diaria y la resolución de conflictos, asegurando que el ente se dirija correctamente.

Control, la última función es el control, que implica medir y evaluar el desempeño del ente en relación con los planes establecidos. Esto se hace estableciendo patrones de desempeño, evaluarlos de manera real y compararlos con los estándares. Si hay desviaciones, se toman medidas correctivas. Esta función asegura que la organización cumpla con sus objetivos y se adapte a los cambios del entorno.

Según Nava et al. (2022), la teoría del comportamiento organizacional (TCO) es un ámbito de investigación basado en comprender, predecir y controlar la conducta humana en el entorno laboral. Esta teoría trata de explicar cómo las personas interactúan dentro de un ente siendo fundamental para ser exitoso y mantener la eficacia de esa organización. Aquí hay algunos puntos clave sobre la teoría del comportamiento organizacional:

Enfoque en el individuo, a diferencia de algunas teorías anteriores que se

centraban principalmente en la estructura y los procesos organizacionales, la TCO pone énfasis en el individuo y su comportamiento dentro de la organización. Se reconoce que las personas tienen necesidades, motivaciones y comportamientos que influyen en su desempeño en el trabajo. Diversidad, la TCO reconoce la diversidad de los individuos en términos de personalidades, habilidades, valores, actitudes y estilos de trabajo. Se considera que esta diversidad puede ser una fuente de fortaleza para la organización si se gestiona de manera efectiva.

Motivación, la TCO estudia las diferentes teorías de la motivación y cómo estas influyen en el comportamiento de los empleados, donde se exploran conceptos como la teoría de jerarquización de necesidad de Maslow, la motivación-higiene de Herzberg y la expectativa de Vroom, entre otras, para comprender qué impulsa a las personas a realizar ciertas acciones en el trabajo. Liderazgo y poder, la TCO examina cómo el liderazgo y el poder afectan el comportamiento personal y en grupo en una organización. Se estudian diferentes estilos de liderazgo, así como el impacto del poder y la autoridad para motivar y estar satisfecho en el aspecto laboral.

Dinámica de grupos, la TCO analiza cómo se forman los grupos dentro de una organización, cómo interactúan los miembros del grupo y cómo influyen estos procesos en el rendimiento y la satisfacción laboral. Se estudian temas como la cohesión grupal, la comunicación, el conflicto y la toma de decisiones grupal. Cultura organizacional, la TCO investiga cómo la cultura organizacional impacta en la conducta de los colaboradores. Se considera que la cultura organizacional incluye los valores compartidos, las creencias, las normas y los símbolos que caracterizan a una organización, y que sea positivo.

Se llegó a plantear como hipótesis general que, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024 y como hipótesis nula que no existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024.

## II. METODOLOGÍA

Respecto a su finalidad este estudio fue de tipo básica, la cual se caracteriza por su fundamento en teorías y la identificación de variables, ofreciendo un marco detallado que permite comprender mejor sus características fundamentales y la manera en que debe llevarse a cabo (Hernández & Mendoza, 2018; Walliman, 2021).

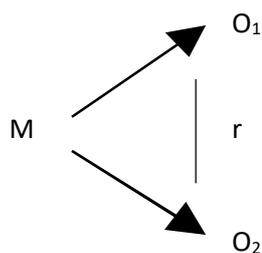
Se consideró un enfoque cuantitativo, la cual es considerada una metodología que se caracteriza en recoger y analizar diversos datos de tipo numérico y estadístico que servirá para clasificar la relación de variables entre ellas (Babbie, 2017; Taherdoost, 2022).

Se elaboró un diseño de investigación no experimental - transversal. Este diseño recoge datos en un momento fijo y único evitando la manipulación de las variables y sin asignar aleatoriamente a los sujetos, permitiendo al investigador observar y registrar la información tal como se presentan durante el estudio (Sumaya et al., 2019).

Se elaboró una investigación correlacional, siendo este un modelo de investigación creado para medir el grado de correlación entre variables (Gravetter y Forzano, 2017). Por lo tanto, se muestra su diseño:

**Figura 1**

*Esquema de diseño*



Dónde:

M: Muestra del estudio: Personal asistencial de un hospital público en Nuevo Chimbote 2024.

O<sub>1</sub>: Gestión administrativa

r: Relación entre variables

O<sub>2</sub>: Comportamiento organizacional

Como definición conceptual de la variable gestión administrativa Gonzales et ál. (2020) indican que la gestión se conforma por un grupo de estrategias,

procedimientos y técnicas que permiten a una organización optimizar sus fondos económicos, materiales y humanos para lograr un objetivo específico.

Respecto a la variable comportamiento organizacional se trata de un campo de estudio que explora cómo los grupos, las personas y las estructuras impactan en el comportamiento que surge dentro de las organizaciones (Robbins & Judge, 2013).

Como definición operacional para la variable gestión administrativa tiene estos procesos: planificación, organización, dirección y control (Gonzales et ál.,2020).

Respecto al comportamiento organizacional contempla 4 dimensiones: personalidad, actitudes, motivación y aprendizaje (Robbins & Judge, 2013).

Se utilizó la escala ordinal de Likert, frecuentemente usada en investigaciones y recolección de datos a través de encuestas, donde los que participaron llegaron a responder una serie de interrogantes mediante una escala gradual que facilita la explicación en cada opinión propia.

La población fue conformada por 70 colaboradores de un hospital público en Nuevo Chimbote 2024. La población está formada por individuos con características similares y ubicados en un tiempo y lugar específicos y se considera finita porque tiene un tamaño que se puede determinar, indicando que tiene un límite, y es posible reconocer a sus integrantes (Huaire, 2019).

Respecto a los criterios de inclusión se consideró a 70 personales asistenciales en actividad del hospital público en Nuevo Chimbote 2024. También como criterios de exclusión fueron considerados quienes no forman parte como personal asistencial de dicho hospital público.

Se seleccionó una muestra de 70 trabajadores de un hospital público en Nuevo Chimbote, y no se aplicó alguna técnica de muestreo siendo esta llamada muestra censal al ser igual que la población. Una muestra es un segmento que representa proporcionalmente un universo de estudio, proporcionando la representatividad necesaria para realizar inferencias que reflejen fehacientemente los datos y condiciones particulares del estudio (Feehan et al.,2022).

Para este estudio se utilizó un muestreo no probabilístico para la selección de participantes, donde esta decisión se fundamentó en el diseño de la investigación, ya que la selección de los miembros de la muestra estuvo determinada por las características específicas del área de estudio y por el criterio propio del investigador (Bisquerra, 2019).

**Tabla 1***Muestra de estudio*

Áreas de estudio	Nº funcionarios
Médicos	15
Enfermeras	55
Total	70

**Nota.** Elaboración propia

Respecto a la técnica empleada fue la encuesta, que se aplicó a los colaboradores que integraron la muestra elegida. Siendo la encuesta un método diseñado para obtener datos de importancia en una muestra representativa de una población particular, permitiendo recolectar datos cuantitativos y cualitativos mediante un cuestionario que explora distintas características y percepciones de los individuos examinados (Gravetter y Forzano, 2018). Como instrumento se tuvo un cuestionario de preguntas no abiertas aplicando para sus respuestas una escala Likert, siendo herramientas eficaces para recoger datos relevantes en el contexto de la investigación y se aprovechan para obtener información acerca de características, hábitos, costumbres y percepciones de personas o grupos específicos (Bravo & Valenzuela, 2019). En la siguiente investigación se aplicó 2 instrumentos siendo para la variable gestión administrativa el modelo (MGA) propuesto por Parodi (2017) que contienen las dimensiones: planificación, organización, dirección y control, la cual se adaptó de acuerdo a la realidad de la muestra actual considerando 3 items por cada dimensión quedando un total de 12 items. Con respecto a la segunda variable comportamiento organizacional se usó el modelo (MCO) propuesto por Domínguez (2021) que contienen las dimensiones: personalidad, actitudes, motivación y aprendizaje, la cual se adaptó de acuerdo a la realidad de la muestra actual considerando 3 items por cada dimensión quedando un total de 12 items.

Se desarrolló una actividad donde se consiguió a tres expertos que validaron los instrumentos empleados en la investigación. Tener que validar un instrumento implica un procedimiento científico de rigor que asegura que este obtenga resultados válidos, lográndose al tener la autorización de un especialista, cuya solicitud y aprobación fue admitida (López et al., 2019). Para asegurar la confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach, donde este coeficiente, que varía entre 1 y 0, como una medida de la consistencia interna de los instrumentos de medición, comúnmente conformado

por un bloque de preguntas, donde esta cifra indica la fiabilidad, destacando que cuanto mayor es el valor alfa, entonces mayor será la consistencia interna de dicho instrumento (Bravo & Valenzuela, 2019).

En relación a los métodos empleados para analizar los datos, después de recopilar información necesaria para la investigación sobre la gestión administrativa y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público mediante encuestas y cuestionarios, los datos se ordenaron y analizaron mediante técnicas de codificación y tabulación para ser analizados estadísticamente. El programa SPSS V.27 ayudo en las inferencias cuantitativas haciendo uso de instrucciones relacionadas a la estadística descriptivas e inferencial. Se decidió llevar a cabo la aplicación de la prueba correlacional  $r$  de Pearson para lograr conclusiones mediante procesos de análisis álgido para descubrir la relación existente. Además, para sistematizar y plasmar de manera científica los hallazgos, se aplicó una técnica particular que ayudo a estructurar y mostrar la deducción relacionada con el valor de significancia y coeficiente correlacional para cada objetivo planteado.

Respecto a los aspectos éticos, con el afán de salvaguardar el cabal cumplimiento de los principios éticos universitarios, se llevó a cabo un minucioso examen de documentos en base a cómo obtener informaciones de diversas fuentes. Para amparar los derechos del autor en los textos, se utilizó la herramienta Turnitin, consiguiendo garantizar un alto grado de originalidad. Con el respectivo permiso del hospital, se realizó un cuestionario para obtener respuestas acordes a la investigación previamente aprobada. Todos los trabajadores administrativos y usuarios encuestados firmaron y aceptaron un consentimiento informado al responder a estas preguntas, asegurando además su seguridad y privacidad según las normas universitarias. Se enfatizó en la importancia de mantener de manera confidencial los datos obtenidos de los trabajadores y usuarios para respaldar respuestas honestas a cada una de las preguntas, evitando cualquier tipo de influencia externa. Por último, resultó fundamental que los trabajadores y usuarios tuvieran un sentido de tranquilidad y confiabilidad en el proceso, lo que les motivo a producir mejores resultados, concluyendo que el cumplimiento de los principios éticos universitarios fue altamente satisfactorio gracias a estas medidas (Martin, 2013).

### III. RESULTADOS

#### Análisis inferencial

$H_0$ = No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024.

$H_a$ = Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024.

**Tabla 2**

*Relación entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional*

		Gestión administrativa	Comportamiento organizacional
r de Pearson	Gestión administrativa	Correlación	1,000
		Sig. (Bilateral)	,892
		N	,000
	Comportamiento organizacional	Correlación	70
		Sig. (Bilateral)	,892
		N	,000

**Nota.** Valores recogidos de la base de datos.

Respecto al objetivo general la tabla 2 presenta la relación entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional utilizando el coeficiente r de Pearson, mostrando una correlación de 0.892 entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional, indicando una alta correlación positiva entre las dos variables. Este valor advierte que mientras mejore la gestión administrativa, a su vez mejorara el comportamiento organizacional. La significancia bilateral asociada a esta correlación es de 0.000, lo que indica que el resultado es altamente significativo y no se debe al azar, dado que el valor p es menor a 0.05, existiendo una relación significativa y positiva entre las dos variables descartando la hipótesis nula y dando por cierta la hipótesis alternativa.

## Análisis descriptivo

**Tabla 3**

*Nivel de la gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024.*

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Alto	22	31.4
Medio	30	42.9
Bajo	18	25.7
Total	70	100

**Nota.** Valores recogidos de la base de datos.

Respecto al objetivo específico 1, los resultados de la estadística en base a lo mostrado en la Tabla 3, donde en un hospital público en 2024, se evaluó la gestión administrativa del personal asistencial, donde los resultados arrojan que el 31.4% (22 personas) mantiene un nivel alto de gestión, el 42.9% (30 personas) se encuentra en un nivel medio y el 25.7% (18 personas) presenta un nivel bajo y esto sugiere una predominancia del nivel medio en la gestión administrativa entre el personal evaluado.

**Tabla 4**

*Nivel del comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024.*

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Alto	18	25.7
Medio	38	54.3
Bajo	14	20.0
Total	70	100

**Nota.** Valores recogidos de la base de datos.

Respecto al objetivo específico 2, los resultados de la estadística en base a lo mostrado en la Tabla 4, donde en un hospital público en 2024, se evaluó que el comportamiento organizacional del personal asistencial se distribuye mayoritariamente en un nivel medio con 54.3% (38 personas), seguido por un 25.7% (18 personas) en un nivel alto y un 20% (14 personas) en un nivel bajo. Esto sugiere que más de la mitad del personal presenta un comportamiento organizacional adecuado, aunque aún hay margen para mejorar.

## Análisis inferencial

**Tabla 5**

*Relación entre la planificación y el comportamiento organizacional*

		Planificación	Comportamiento organizacional
r de Pearson	Correlación	1,000	,881
	Planificación		
	Sig. (Bilateral)	.	,000
	N	70	70
	Comportamiento organizacional		
	Correlación	,881	1,000
	Sig. (Bilateral)	,000	.
	N	70	70

**Nota.** Valores recogidos de la base de datos.

En base al objetivo específico 3, la tabla 5 destaca la relación entre la planificación y el comportamiento organizacional utilizando el coeficiente r de Pearson, siendo su valor igual a 0.881, indicando una alta correlación positiva entre la planificación y el comportamiento organizacional. Este valor advierte que mientras se mejora la planificación en una organización, el comportamiento organizacional también tiende a mejorar significativamente. La significancia bilateral asociada a esta correlación es de 0.000, indicando que es altamente significativo y no producto del azar, dado que el valor p es inferior a 0.05 dando por cierta la hipótesis alternativa.

**Tabla 6***Relación entre la organización y el comportamiento organizacional*

		Organización	Comportamiento organizacional
r de Pearson		Correlación	1,000
	Organización	Sig. (Bilateral)	,724
		N	,000
	Comportamiento organizacional	Correlación	70
		Sig. (Bilateral)	70
		N	,000

**Nota.** Valores recogidos de la base de datos.

Respecto al objetivo específico 4, la tabla 6 presenta la relación entre la organización y el comportamiento organizacional usando el coeficiente correlacional r de Pearson se halló un valor de 0.724, lo que muestra una correlación positiva alta entre la organización y el comportamiento organizacional. Este valor sugiere que mejoras en la organización dentro de una entidad están asociadas con mejoras significativas en el comportamiento organizacional. La significancia bilateral asociada a esta correlación es de 0.000, indicando que los resultados son altamente significativos y no se deben al azar, ya que el valor p es menor a 0.05 pudiendo descartar la hipótesis nula.

**Tabla 7***Relación entre la dirección y el comportamiento organizacional*

		Dirección	Comportamiento organizacional	
r de Pearson	Correlación	1,000	,661	
	Dirección	Sig. (Bilateral)	,000	
		N	70	
	Comportamiento organizacional	Correlación	,661	1,000
		Sig. (Bilateral)	,000	.
		N	70	70

**Nota.** Valores recogidos de la base de datos.

Respecto al objetivo específico 5, la tabla 7 visualiza la relación entre la dirección y el comportamiento organizacional usando el coeficiente r de Pearson igual a 0.661, lo que muestra una correlación positiva moderada entre la dirección y el comportamiento organizacional. Este valor sugiere que mejoras en la dirección dentro de una organización están asociadas con mejoras en el comportamiento organizacional. La significancia bilateral asociada a esta correlación es de 0.000, indicando que los resultados son altamente significativos y no se deben al azar, ya que el valor p es menor a 0.05, pudiendo confirmar la veracidad de la hipótesis alternativa.

**Tabla 8***Relación entre el control y el comportamiento organizacional*

		Control	Comportamiento organizacional
r de Pearson		Correlación	1,000
	Control	Sig. (Bilateral)	,842
		N	,000
	Comportamiento organizacional	Correlación	70
		Sig. (Bilateral)	70
		N	70

**Nota.** Valores recogidos de la base de datos.

Respecto al objetivo específico 6, la tabla 8 presenta la relación entre el control y el comportamiento organizacional utilizando el coeficiente de correlación r de Pearson, siendo igual a 0.842, indicando una alta correlación positiva entre el control y el comportamiento organizacional. Este valor sugiere que mejoras en los mecanismos de control dentro de una organización están asociadas con mejoras significativas en el comportamiento organizacional. La significancia bilateral asociada a esta correlación es de 0.000, lo que revela que el resultado es altamente significativo y no se deben al azar, dado que el valor p es menor a 0.05 pudiendo descartar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis del autor.

#### IV. DISCUSIÓN

Para llevar a cabo el presente capítulo, se examinaron, descifraron y contrastaron los descubrimientos más significativos de la investigación, empleando en este caso particular, la triangulación de datos e información para establecer comparaciones de los resultados que se ha venido obteniendo en diversos antecedentes respecto a un tipo de similitud que pueda existir con los propios resultados destacando la importancia y aporte de esta investigación en relación con trabajos similares profundizando el análisis y contrastándolo con la teoría existente, y así enriquecer la discusión y resaltar la relevancia de los hallazgos, contribuyendo así en la mejora del conocimiento científico.

En el análisis de la relación entre la gestión administrativa (GA) y el comportamiento organizacional del personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote en 2024, se encontró una correlación alta positiva (0.892), indicando una relación fuerte y significativa entre variables. Este resultado es consistente con la investigación de Fuentes et al. (2020), donde se demostró que el compromiso organizacional, influenciado por una gestión efectiva, facilita la implementación de cambios en instituciones hospitalarias. La planificación, organización, dirección y control, componentes fundamentales de la GA, mostraron una correlación significativa con el comportamiento organizacional, alineándose con las teorías propuestas por Gonzales et al. (2020) y Nava et al. (2022).

En comparación con el estudio de Luyten & Marneffe (2021), quienes subrayaron la importancia de ajustar las políticas de gestión a lo largo de las etapas de implementación de historiales médicos electrónicos, nuestros resultados también sugieren que una gestión administrativa efectiva puede optimizar el comportamiento organizacional, facilitando la adopción de nuevas tecnologías y procesos. De manera similar, Coria et al. (2023) encontraron que mejorar la gestión basada en teorías motivacionales aumenta la motivación y satisfacción laboral, resultados que se reflejan en la relación positiva encontrada en nuestro estudio.

Sáenz & Rodríguez (2022) encontraron que una gestión administrativa ajustada a los procesos organizacionales mejora la satisfacción de los pacientes y la fluidez en las operaciones donde, aunque se enfocó en la satisfacción de los pacientes, sus hallazgos coinciden con nuestro estudio en términos de la trascendencia de una gestión eficiente para mejorar el comportamiento organizacional. Ambos estudios subrayan que una gestión administrativa adecuada

puede tener efectos positivos significativos en el entorno hospitalario, mejorando tanto el comportamiento del personal como la experiencia del paciente.

Chmielewska et al. (2020) descubrieron que la calidad y estilo de supervisión son los factores más influyentes en el desempeño organizacional hospitalario, donde este hallazgo coincide con nuestros resultados, ya que ambos estudios destacan la trascendencia de la GA en el comportamiento organizacional. Sin embargo, se enfocaron más en la supervisión específica, mientras que nuestro estudio abarca todas las dimensiones de la gestión administrativa, pero la coincidencia da fuerza a la idea de que la supervisión efectiva es un componente principal de una buena gestión administrativa.

De Benedictis et al. (2020) encontraron que la implementación de registros médicos electrónicos mejora la calidad y seguridad en la atención sanitaria, con una gestión efectiva jugando un papel clave en la aceptación de estas tecnologías, donde este hallazgo coincide con nuestro estudio, donde una alta relación entre gestión administrativa y comportamiento organizacional fue encontrada. Ambos estudios resaltan que una gestión efectiva puede facilitar la adopción de nuevas tecnologías y mejorar el comportamiento organizacional, sugiriendo que la GA es fundamental para la innovación y mejora continua en los hospitales.

Los estudios nacionales también proporcionan un contexto relevante, donde Chacón (2023) encontró una asociación baja y no significativa de la gestión y el rendimiento laboral en el Hospital II EsSalud - Pucallpa. Sin embargo, nuestro estudio contradice estos hallazgos, mostrando una relación significativa entre la GA y el comportamiento organizacional, donde esto podría deberse a diferencias en la metodología, contexto o variables consideradas, pero refuerza la importancia de una gestión administrativa bien estructurada. Vela et al. (2023) también encontraron que una cultura organizacional fuerte y bien gestionada influye de manera positiva en la satisfacción laboral y la eficiencia de los médicos, lo que se alinea con nuestros hallazgos de una fuerte correlación entre estas dos variables.

Holguín & Contreras (2020) encontraron que una organización adecuada correlaciona con niveles altos de satisfacción laboral, especialmente en el personal con menos años de servicio, donde este hallazgo coincide con nuestros resultados, donde se halló una alta relación entre la GA y el comportamiento organizacional. Ambos estudios sugieren que una gestión administrativa bien estructurada puede mejorar la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional, subrayando la

importancia de estrategias de gestión efectivas para mantener un entorno laboral positivo y productivo.

La gestión administrativa está relacionada intrínsecamente con el comportamiento organizacional, ya que ambas áreas influyen directamente en la eficacia y eficiencia de una organización. Según Gonzales et al. (2020), la gestión administrativa incluye funciones primordiales como la planificación, organización, dirección y control, siendo estas cruciales para establecer un entorno de trabajo ordenado y orientado a objetivos. Nava et al. (2022) destacan que la teoría del comportamiento organizacional se centra en entender y predecir cómo las personas se comportan en el ámbito laboral, considerando factores como motivación, liderazgo y dinámica de grupos. La planificación y organización, componentes de la gestión administrativa, crean estructuras claras y metas alcanzables que motivan a los empleados y mejoran su desempeño (Coria et al., 2023). Además, una dirección efectiva y un control adecuado aseguran que los empleados reciban retroalimentación y apoyo continuo, fomentando un ambiente de trabajo positivo y productivo, siendo así que una gestión administrativa robusta promueve un comportamiento organizacional saludable, contribuyendo al éxito general de la organización.

El nivel de gestión administrativa en el personal asistencial del hospital público en 2024 mostró una predominancia en el nivel medio (42.9%), seguido por el nivel alto (31.4%) y bajo (25.7%). Este hallazgo se compara con los resultados de Aldana & Rodríguez (2023), donde implementar un modelo de gestión por procesos mejoró la eficiencia operativa y la satisfacción de los usuarios, sugiriendo que una gestión administrativa sólida es crucial para el desempeño organizacional.

En el ámbito internacional, el estudio de Sáenz & Rodríguez (2022) en un hospital también destacó la importancia de una gestión administrativa adaptada a los procesos organizacionales, mejorando la fluidez en las operaciones y la satisfacción de los pacientes. Estos hallazgos son consistentes con nuestros resultados, subrayando que una gestión administrativa bien estructurada y adaptada puede mejorar significativamente el rendimiento y la satisfacción del personal.

En el contexto nacional, Chacón (2023) encontró una relación baja y no significativa entre gestión y rendimiento laboral en el Hospital II EsSalud - Pucallpa. Sin embargo, nuestro estudio contradice estos hallazgos, mostrando una relación significativa entre la GA y el comportamiento organizacional, donde esto podría deberse a diferencias en la metodología, contexto o variables consideradas, pero

refuerza la importancia de una gestión administrativa bien estructurada.

Al respecto la teoría de la gestión administrativa, según Gonzales et al. (2020), es crucial en la administración de empresas, enfocándose en dirigir y controlar organizaciones mediante cuatro funciones clave: planificación, organización, dirección y control, que proporcionan una estructura esencial para que los administradores desarrollen estrategias efectivas y alcancen los objetivos organizacionales, donde este enfoque integral permite una gestión eficiente y coordinada, facilitando el logro de metas y el mantenimiento de la eficacia operativa en las organizaciones.

El comportamiento organizacional del personal asistencial del hospital público de Nuevo Chimbote mostró un predominio del nivel medio (54.3%), seguido por el nivel alto (25.7%) y bajo (20%). Estos resultados guardan similitud con los encontrados por Coria et al. (2023), donde la implementación de teorías motivacionales mejoró significativamente el clima organizacional, reflejando un aumento en la motivación y satisfacción laboral.

En el ámbito internacional, De Benedictis et al. (2020) también encontraron que la implementación de registros médicos electrónicos mejoró la calidad y seguridad en la atención sanitaria, reduciendo la resistencia al cambio, lo que muestra que una gestión organizacional idónea puede influir positivamente en el comportamiento organizacional. Los resultados de Apaza et al. (2023) también apoyan esta conclusión, mostrando una correlación positiva entre la percepción de calidad y la cultura de seguridad en salud.

En ese sentido la teoría del comportamiento organizacional (TCO), según Nava et al. (2022), se enfoca en comprender, predecir y controlar la conducta humana en el entorno laboral, siendo esencial para el éxito y la eficacia organizacional al explicar cómo interactúan las personas dentro de una entidad, destacando la importancia de analizar las relaciones interpersonales y los comportamientos grupales para mejorar el rendimiento, la motivación y la satisfacción laboral, contribuyendo así a un entorno de trabajo más productivo y armonioso.

La planificación mostró una alta correlación positiva (0.881) con el comportamiento organizacional, siendo consistente con la investigación de Sáenz & Rodríguez (2022), quienes demostraron que una gestión administrativa bien planificada mejora la fluidez en las operaciones y la satisfacción de los pacientes. Además, Chmielewska et al. (2020) encontraron que la calidad y estilo de supervisión,

componentes críticos de la planificación, influyen significativamente en el desempeño organizacional hospitalario.

En comparación con el estudio de Quispe et al. (2022), que subrayó los desafíos en la gestión organizacional de la atención primaria de salud, nuestros resultados sugieren que una planificación adecuada puede mitigar estos desafíos, mejorando el comportamiento organizacional. Gonzales et al. (2020) también apoyan esta idea, destacando la trascendencia de la planificación en la GA, como primera etapa, implica determinar metas, elegir estrategias, anticipar escenarios futuros, evaluar recursos y obstáculos, y diseñar planes de acción en el corto, mediano y largo plazo.

Al describir la organización se tuvo una correlación positiva alta ( $Rho = 0.724$ ) con el comportamiento organizacional, donde esto se alinea con los hallazgos de Aldana & Rodríguez (2023), donde una organización estructurada mejoró el comportamiento organizacional y por ende la satisfacción de los usuarios. De manera similar, el estudio de Holguín & Contreras (2020) mostró que una organización adecuada correlaciona con niveles altos de satisfacción laboral, especialmente en los trabajadores con menos años de servicio.

En el ámbito internacional, los resultados de Luyten & Marneffe (2021) también sugieren que una organización bien estructurada facilita la aceptación y utilización de nuevas tecnologías, mejorando el comportamiento organizacional. Nava et al. (2022) enfatizan la importancia de la estructura organizacional en la teoría del comportamiento organizacional, respaldando nuestros hallazgos.

Al describir la dirección esta mostró una correlación positiva moderada ( $Rho = 0.661$ ) con el comportamiento organizacional, donde este hallazgo es respaldado por los estudios de Coria et al. (2023) y Chmielewska et al. (2020), quienes encontraron que, al aplicar la dirección, estos factores afectan el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral.

En el contexto nacional, Vela et al. (2023) subrayaron la importancia del liderazgo en la cultura organizacional, destacando cómo un liderazgo efectivo puede mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento, donde estos hallazgos son consistentes con nuestro estudio, sugiriendo que una dirección adecuada puede influir positivamente en el comportamiento organizacional.

El control mostró una alta correlación positiva (0.842) con el comportamiento organizacional, donde este resultado es consistente con los hallazgos de Sáenz &

Rodríguez (2022), quienes demostraron que una gestión administrativa que incluye control efectivo mejora la satisfacción de los pacientes y la fluidez operativa. De manera similar, los resultados de De Benedictis et al. (2020) sugieren que el control es crucial para la implementación exitosa de registros médicos electrónicos, mejorando la eficiencia en la atención sanitaria.

En el ámbito nacional, Apaza et al. (2023) también encontraron que el control y la cultura de seguridad en salud están correlacionados, apoyando la idea de que un control adecuado puede mejorar el comportamiento organizacional. Gonzales et al. (2020) destacan la relevancia del control en la gestión administrativa, porque mide y evalúa el desempeño, comparándolo con los planes establecidos e identifica desviaciones y aplica medidas correctivas, asegurando que la organización cumpla objetivos y se adapte a cambios del entorno.

Los resultados muestran una relación significativa y positiva entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote en 2024, donde las correlaciones encontradas entre las dimensiones de la gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control) y el comportamiento organizacional son consistentes con estudios previos tanto a nivel internacional como nacional y estos hallazgos sugieren que mejorar la GA puede tener un efecto positivo en el comportamiento organizacional, coadyuvando para mantener un ambiente laboral eficiente y saludable.

Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para la práctica de la gestión en el sector salud, donde en particular, subrayan la importancia de una gestión administrativa bien estructurada y adaptada a las necesidades del personal y de la organización. Esto incluye la implementación de teorías motivacionales y de liderazgo, así como la adecuación a nuevas tecnologías y procedimientos que puedan mejorar el nivel y eficacia en la atención sanitaria. Además, los resultados sugieren que una gestión administrativa efectiva puede ayudar a reducir la resistencia al cambio y a mejorar la satisfacción y el rendimiento laboral, lo que a su vez puede tener una incidencia positiva en el nivel de los servicios sanitarios.

## V. CONCLUSIONES

- Primera.** La relación entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote es alta positiva y significativa, siendo confirmado por un valor  $p$  inferior a 0.01 y un nivel correlacional de 0.892, lo que advierte la trascendencia de la gestión administrativa en la mejoría del comportamiento organizacional
- Segunda.** La gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público mostró un nivel medio igual al 42.9%, un nivel alto del 31.4% y como nivel bajo fue del 25.7%.
- Tercera.** Se puede concluir que el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público mostró un nivel medio igual al 54.3%, un nivel alto del 25.7% y como nivel bajo fue del 20%.
- Cuarta.** La planificación guarda relación con el comportamiento organizacional, donde se muestra una correlación alta positiva ( $r=0,881$ ,  $p=0.000$ ), siendo altamente significativa, respaldando que una mejoría en la planificación conllevará a su vez en mejorar en el comportamiento organizacional.
- Quinta.** Se halló que la organización se relaciona con el comportamiento organizacional, donde se muestra una correlación alta positiva ( $r=0,724$ ,  $p=0.000$ ), siendo altamente significativa, respaldando que una mejora en la organización conllevará también a mejorar en el comportamiento organizacional.
- Sexta.** Se mostró que la dirección se relaciona con el comportamiento organizacional, donde se muestra una correlación moderada positiva ( $r=0,661$ ,  $p=0.000$ ), siendo altamente significativa, respaldando que una mejoría en la dirección propiciara mejorar en el comportamiento organizacional.
- Séptima.** Se obtuvo que el control se relaciona con el comportamiento organizacional, donde se muestra una correlación alta positiva ( $r=0,842$ ,  $p=0.000$ ), siendo altamente significativa, respaldando que una mejora en el control conllevará también a mejorar en el comportamiento organizacional.

## VI. RECOMENDACIONES

- Primera.** Para los directivos del hospital que lleguen a implementar programas de capacitación en gestión administrativa para el personal asistencial, tales como talleres de liderazgo, motivación y cursos de gestión, con el fin de aumentar el porcentaje de personal que alcanza niveles altos de desempeño administrativo enfocándose en fortalecer sus habilidades y conocimientos para continuar mejorando el comportamiento organizacional.
- Segunda.** A los gerentes del hospital poder fortalecer la planificación estratégica y operativa, involucrando al personal asistencial en la elaboración y seguimiento de planes, para mejorar el comportamiento organizacional y garantizar una mayor eficiencia en los servicios de salud ofrecidos a los pacientes.
- Tercera.** A los administradores que puedan revisar y optimizar la estructura organizativa, asegurando una adecuada distribución de funciones y responsabilidades con una comunicación efectiva, para potenciar el comportamiento organizacional y promover un entorno de trabajo colaborativo y eficiente.
- Cuarta.** Los directivos deben mejorar los estilos de dirección mediante entrenamientos en liderazgo y toma de decisiones, para fortalecer el comportamiento organizacional del personal asistencial y fomentar una cultura de excelencia y compromiso con la calidad del servicio, estableciendo evaluaciones periódicas al respecto.

## REFERENCIAS

- Aldana, S.L. & Rodríguez, J.A. (2023). *Modelo de Gestión de Procesos para el Hospital E.S.E. La Vega* [Tesis de maestría, Universidad EAN]. Repositorio de la Universidad EAN. <http://hdl.handle.net/10882/12780>
- Alharbi, R., & Alnoor, A. (2022). The influence of emotional intelligence and personal styles of dealing with conflict on strategic decisions. *PSU Research Review*. <https://doi.org/10.1108/PRR-08-2021-0040>
- Apaza, J. L., Ruiz, R. A., & Podestá, L. E. (2023). Percepción de calidad y cultura de seguridad en salud en el personal médico de un hospital de emergencias, durante la pandemia Covid-19, Lima 2022. *Killkana Salud Y Bienestar*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.26871/killcanasalud.v7i1.1259>
- Arrabal, E. M. (2018). *Inteligencia Emocional*. Editorial Universidad Internacional de Valencia. <https://www.calameo.com/viu/read/00652505440471fc764ec>
- Babbie, E. (2017). *The basics of social research* (Seventh Edition). Cengage Learning.
- Bisquerra, R. (2019). *Metodología de la Investigación Educativa* (6ª. Edición). Editorial La Muralla, S.A. <https://ideice.gob.do/pdf/publications/20221216095144.pdf>
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI)s. *Handbook of emotional intelligence*, 1 (1), 343-362. [https://www.eiconsortium.org/reprints/clustering\\_competencies\\_insights\\_from\\_the\\_eci360.html](https://www.eiconsortium.org/reprints/clustering_competencies_insights_from_the_eci360.html)
- CEPAL – UNFPA (2018). XVII Reunión Comité Ejecutivo CEA (Santiago, 2018) Pablo Salazar, Asesor Regional UNFPA
- Chacon, D.M. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral de la red asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa -essalud, 2021* [Tesis maestría, Universidad Nacional De Ucayali]. Repositorio Universidad Nacional De Ucayali.[http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6082/B3\\_2023\\_UNU\\_MAESTRIA\\_2023\\_TM\\_DALIA-CHACON\\_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6082/B3_2023_UNU_MAESTRIA_2023_TM_DALIA-CHACON_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chmielewska, M., Stokwizewski, J., Filip, J., & Hermanowski, T. (2020). Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland. *BMC Health Services Research*, 20 (701). <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05573-z>

- Coria, M., Gorostizaga, A., & Castillo, M.G. (2023). Aproximación teórica al plan de mejora y clima organizacional; caso sector salud: municipio de Chimalhuacán. *Mexican journal of technology and engineering*, 2 (2), 35 – 44. <https://doi.org/10.61767/mjte.002.2.3544>
- Crespo, M, Betancourt, L., Joniaux, C., & Monier, Y. (2021). Evaluation of the impact of leadership competence in the administrative management of the banking system in Manta, Ecuador. *International journal of economic perspectives*, 15(1), 162-177. <https://ijeponline.org/index.php/journal/article/view/38>
- De Benedictis A, Lettieri E, Gastaldi L, Masella C, Urgu A, & Tartaglioni, D. (2020) Electronic Medical Records implementation in hospital: An empirical investigation of individual and organizational determinants. *PLoS ONE* 15(6), e0234108. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234108>
- Domínguez, A. (2021). *Comportamiento organizacional y competencia laboral en una empresa de servicio, Ecuador, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71032>
- Fuentes, C.L., López, D.D., & Moya, F.O. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41 (22), 316 - 327. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- García, S., Iomini, P.A., Pulido, L., Miranda, A.F., López, P., Burgos, L.M., et al. (2023) Comparison of violence and aggressions suffered by health personnel during the COVID-19 pandemic in Argentina and the rest of Latin America. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 40 (2), 179 – 88. <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/12646>
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., y Verdezoto, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad Y Sociedad*, 12(4), 32–37. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1609>
- Gravetter, F., y Forzano, L. (2017). *Research Methods for the Behavioral Sciences*. Cengage Learning.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

- Holguin, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*, 20(2), e1238. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Huaire, E. (2019). *Método de investigación*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Huamán, A.R. & Tanco, Y. M. (2018). *Inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio gineco obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé* [Tesis maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Universidad Privada Norbert Wiener <https://hdl.handle.net/20.500.13053/1900>
- Inga, F., & Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 36(2), 312-8. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Inguillay, L., Tercero, S. y López, J. (2020). Ethics In scientific research. *Imaginario social*, 3(1), 10. <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Luyten, J., & Marneffe, W. (2021). Examining the acceptance of an integrated Electronic Health Records system: Insights from a repeated cross-sectional design. *International Journal of Medical Informatics*, 150 (1), 104450. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2021.104450>.
- Magaña, M.Y., Méndez, S.J., & Martínez, S. (2023). Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Alerta, Revista científica Del Instituto Nacional De Salud*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.5377/alerta.v6i1.15445>
- Nava, M. I., García, E. F., & Ramos, P. (2022). Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional. *Investigación administrativa*, 51(130), 00002. <https://doi.org/10.35426/iav51n130.02>
- Organización Mundial de la Salud (2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Parodi, L. F. (2017). *Gestión administrativa y la gestión logística del hospital de Chancay, año 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8874>

- Quispe, E., Pineda, K.P., Poma, Y., Quispe, L.I., & Inquilla, J. (2022). Gestión organizacional de la atención primaria en el sistema regional de salud Puno, Perú. *Revista de Salud Pública*, 24(4), 1 – 7. <https://doi.org/10.15446/rsap.v24n4.101006>
- Restrepo, J. L., Nieto, W. A., & Fonseca, R. de J. (2023). Protección social en salud: política, gestión y resultados. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(102), 581-594. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.9>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15a ed.). Pearson. [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)
- Rodríguez, R. (2020). *Gestión administrativa que influye en la calidad de atención de salud al usuario del área de terapia de lenguaje del centro de docencia asistencial de tecnología médica de la universidad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15026>
- Saavedra, J., & Delgado, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Saenz, L. D., & Rodríguez, A. (2022). Modelo de gestión para la calidad del servicio a los pacientes en el hospital del día jipijapa. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 4(2), 112–123. <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/79>
- Statista Research Department (2024). *Ranking mundial de los países con el mayor gasto en salud como porcentaje del PIB en 2021*. <https://es.statista.com/estadisticas/636148/paises-con-el-mayor-gasto-en-salud-como-porcentaje-del-pib/>
- Sumaya, A., Fynn, A., & Kramer, S. (2019). *Transforming Research Methods in the Social Sciences*. Wits University Press. <https://doi.org/10.18772/22019032750.1>
- Taherdoost, H. (2022). What are Different Research Approaches? Comprehensive Review of Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Research, Their Applications, Types, and Limitations. *Journal of Management Science & Engineering Research*, 5 (1), 53 - 63.

<https://doi.org/https://doi.org/10.30564/jmser.v5i1.4538>

- Vásquez, O.A., & Montenegro, L.A. (2023) Modernización de la Gestión Hospitalaria en Instituciones prestadoras de salud. *Rev. Cuerpo Med. HNAAA*, 15 (4), 639 – 643. <https://cmhnaaa.org.pe/ojs/index.php/rcmhnaaa/article/view/1907>
- Vela, J. M., Espinoza, J. E., Ortiz, R., Lizárraga, L. S., Desposorio, K. J., & Gutierrez, M. D. (2023). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción del trabajador de salud a nivel mundial. *Revista Médica Basadrina*, 17(1), 6–19. <https://doi.org/10.33326/26176068.2023.1.1673>
- Villamediana, J., Donado, A., & Zerpa, C.E. (2015). Estilos de manejo de conflictos, inteligencia emocional y desarrollo moral. *Revista Dimensión Empresarial*, 13 (1), 73-94. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-85632015000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-85632015000100005&script=sci_arttext)
- Walliman, N. (2021). *Research Methods: The Basics*. Routledge (Third Edition). <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781003141693>

## ANEXOS

### Anexo 1: Tablas de operacionalización de variables

Tabla 9

*Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> Gonzales et ál. (2020)	Según Gonzales et ál. (2020) la gestión administrativa es un conjunto de acciones, formas y métodos que facilitan a una institución emplear sus recursos financieros, materiales y humanos para obtener un propósito establecido.	La gestión administrativa cuenta con los siguientes procesos: Planificación, organización, dirección y control (Gonzales et ál.,2020).	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PLANIFICACIÓN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Procedimientos</li> <li>● Presupuesto</li> <li>● Objetivos</li> </ul>	Ordinal Likert  Totalmente en Desacuerdo (1)  En Desacuerdo (2)  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)  De Acuerdo (4)  Totalmente de acuerdo (5)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● ORGANIZACIÓN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Estructura de gestión</li> <li>● Instrumentos de gestión</li> <li>● Tareas</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● DIRECCIÓN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Liderazgo</li> <li>● Selección</li> <li>● Motivación</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● CONTROL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Desempeño</li> <li>● Resultado</li> <li>● Monitoreo</li> </ul>	

**Tabla 10**

*Matriz de operacionalización de la variable comportamiento organizacional*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b> Robbins & Judge (2013).	El comportamiento organizacional se trata de un campo de estudio que explora cómo los grupos, las personas y las estructuras impactan en el comportamiento que surge dentro de las organizaciones (Robbins & Judge, 2013).	El comportamiento organizacional cuenta con las siguientes dimensiones: Personalidad, Actitudes, Motivación y Aprendizaje (Robbins & Judge, 2013).	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PERSONALIDAD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Opiniones</li> <li>● Iniciativa</li> <li>● Esfuerzo</li> </ul>	Ordinal Likert
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● ACTITUDES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Organización</li> <li>● Responsabilidad</li> <li>● Incentivos</li> </ul>	Totalmente en Desacuerdo (1)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● MOTIVACION</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Charlas</li> <li>● Oportunidades</li> <li>● Beneficios</li> </ul>	En Desacuerdo (2)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● APRENDIZAJE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacidades</li> <li>● Desarrollo</li> <li>● Especialización</li> </ul>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)
					De Acuerdo (4)
					Totalmente de acuerdo (5)

## **Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos**

### **ENCUESTA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

#### **Estimado(a) personal asistencial:**

La presente encuesta anónima tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación sobre la relación entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que contribuirá con el trabajo de investigación. No existen contestaciones "buenas" ni "malas"; esto no es una prueba de inteligencia o habilidad, sino simplemente una apreciación de lo que Ud. considera.

#### **Instrucciones para el llenado del cuestionario:**

Lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuesta que van del 1 al 5 considerando que:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

**Tabla 11***Cuestionario de la variable gestión administrativa*

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
	PREGUNTAS	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Los procedimientos administrativos se cumplen con el desarrollo de una adecuada planificación en el hospital.					
2	El presupuesto formulado permite una adecuada planificación para la toma de decisiones.					
3	Se establecen los objetivos institucionales buscando satisfacer las necesidades de los pacientes.					
4	La estructura organizacional del hospital permite conseguir las metas trazadas.					
5	Se cuenta con instrumentos de gestión adecuados que faciliten la labor administrativa en el hospital.					
6	Se asignan las tareas de manera adecuada cumpliendo con el manual de funciones.					
7	El liderazgo de los directores del hospital ayudan a cumplir con los objetivos institucionales.					
8	Se desarrolla un debido proceso de selección de personal de acuerdo al perfil del cargo.					
9	La dirección motiva al personal asistencial del hospital.					
10	El correcto desempeño de las tareas asignadas ayuda en las labores de control.					
11	Se evalúan los resultados para mejorar el proceso de toma de decisiones.					
12	Se realiza un monitoreo frecuente permitiendo una corrección oportuna.					

Fuente: Adaptado de Parodi (2017).

## **ENCUESTA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

### **Estimado(a) personal asistencial:**

La presente encuesta anónima tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación sobre la relación entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que contribuirá con el trabajo de investigación. No existen contestaciones "buenas" ni "malas"; esto no es una prueba de inteligencia o habilidad, sino simplemente una apreciación de lo que Ud. considera.

### **Instrucciones para el llenado del cuestionario:**

Lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuesta que van del 1 al 5 considerando que:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

**Tabla 12***Cuestionario de la variable comportamiento organizacional*

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
	PREGUNTAS	Totalment e en Desacuer do	En Desacuer do	Ni de acuerdo, ni en desacuer do	De Acuerd o	Totalmen te de acuerdo
1	El personal asistencial respeta las opiniones de los demás.					
2	Se toma iniciativa al realizar las actividades laborales.					
3	Se busca esforzarse por mejorar constantemente.					
4	Siempre me organizo y soy líder de equipo.					
5	Asumo los errores con responsabilidad.					
6	Incentivo a los compañeros a realizar trabajos en equipo.					
7	Recibo charlas motivacionales al iniciar la jornada laboral.					
8	El hospital brinda oportunidades de crecimiento como capacitaciones, planes de estudios, otros).					
9	Frecuentemente se reciben comisiones e incentivos.					
10	Siempre aplico mis capacidades en mi puesto de trabajo.					
11	El hospital facilita el desarrollo constante de mis capacidades.					
12	Participo de forma constante en reuniones que realiza el hospital.					

Fuente: Adaptado de Domínguez (2021).

## Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Rosa Esmeralda Utrilla Vallalobos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Chimbote, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión administrativa y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Matriz de validación del cuestionario

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

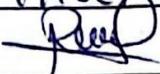
Atentamente



Vanessa Arlin Bernardo Huamán

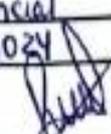
DNI 45730342

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir gestión administrativa. Adaptado de Parodi (2017).
Objetivo del instrumento	Evaluar la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia del cuestionario de investigación
Nombres y apellidos del experto	Rosa Esmeralda Utrilla Villalobos
Documento de identidad	4417 0334
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión de los Servicios en Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	H.R.E.G.B
Cargo	
Número telefónico	960797024
Firma	
Fecha	

  
Rosa E. Utrilla Villalobos  
ING. ESP. EMERGENCIA Y DESASTRES  
CEP. 54129 RNE. 4780

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el comportamiento organizacional. Adaptado de Domínguez (2021).
Objetivo del instrumento	Evaluar la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia del cuestionario de investigación
Nombres y apellidos del experto	Rosa Esmeralda Utrilla Villalobos
Documento de identidad	44170324
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister Gestión de los servicios en la salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	H.R.E.G.B
Cargo	Asistencial
Número telefónico	960797024
Firma	
Fecha	13-06-24

  
 Rosa E. Utrilla Villalobos  
 Exp. en Emergencias y Desastres

  
 Rosa E. Utrilla Villalobos  
 Exp. en Emergencias y Desastres  
 CEP. 54129 RNL. 8787

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Hilogros Yovana. Castillo Nimc

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Chimbote, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión administrativa y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Matriz de validación del cuestionario

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

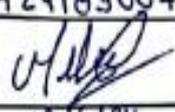
Atentamente



Vanessa Arlin Bernardo Huamán

DNI 4530342

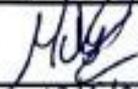
### Ficha de validación de juicio de experto

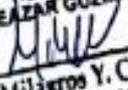
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir gestión administrativa. Adaptado de Parodi (2017).
Objetivo del instrumento	Evaluar la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia del cuestionario de investigación
Nombres y apellidos del experto	Milagros Yvonna Castillo Nima.
Documento de identidad	43 036269
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magister Gestión en los servicios en salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	H. R. E. G. B
Cargo	Asistencial.
Número telefónico	924183007
Firma	
Fecha	12/6/24


 HOSPITAL REGIONAL  
 "ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN"  
  
 Mg. Enf. Milagros Y. Castillo Nima  
 e.e.p. N° 09999



### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el comportamiento organizacional. Adaptado de Domínguez (2021).
Objetivo del instrumento	Evaluar la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia del cuestionario de investigación
Nombres y apellidos del experto	Milagros Yovana Castillo Nima
Documento de identidad	4303 6269
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magister Gerencial en las ciencias en salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	H. P. E. G. B
Cargo	Asistencial
Número telefónico	924 133007
Firma	
Fecha	12/6/24


**HOSPITAL REGIONAL  
"ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN"**  
  
**Mg. Enf. Milagros Y. Castillo Nima**  
 C.B.P. N° 06548



## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Uder Haicohl Flores Jere

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Chimbote, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión administrativa y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Matriz de validación del cuestionario

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Vanessa Arlin Bernardo Huamán

DNI : 45730342

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el comportamiento organizacional. Adaptado de Domínguez (2021).
Objetivo del instrumento	Evaluar la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia del cuestionario de investigación
Nombres y apellidos del experto	Lider Maicohl Flores Jara
Documento de identidad	45653488
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Gestión Salud Pública.
Nacionalidad	Peruana
Institución	H.R.E.G.B
Cargo	Asistencial
Número telefónico	920546099
Firma	
Fecha	

  
 \*\*\*\*\*  
 CPC. Lider Maicohl Flores Jara



### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir gestión administrativa. Adaptado de Parodi (2017).
Objetivo del instrumento	Evaluar la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia del cuestionario de investigación
Nombres y apellidos del experto	Uder Halcóhl Flores Jara
Documento de identidad	45 653488
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Gestión Salud Pública.
Nacionalidad	Peruano
Institución	H. n. e. G. B.
Cargo	Sistémico
Número telefónico	920596099.
Firma	
Fecha	13/6/24

  
 .....  
 CPC. Uder Halcóhl Flores Jara



## Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

### Resultado de confiabilidad

**Tabla 13**

*Confiabilidad de la variable gestión administrativa*

Alfa de Cronbach	Número de Elementos
,826	12

**Nota.** Software SPSS V.27

#### **Interpretación:**

En la tabla 13 se aprecia el coeficiente de alfa de Cronbach de la variable gestión administrativa, que muestra el grado de confiabilidad (0.826) superior a (0,8); el cual significa que el instrumento es confiable.

**Tabla 14**

*Confiabilidad de la variable comportamiento organizacional*

Alfa de Cronbach	Número de Elementos
,814	12

**Nota.** Software SPSS V.27

#### **Interpretación:**

En la tabla 14 se aprecia el coeficiente de alfa de Cronbach de la variable comportamiento organizacional, que muestra el grado de confiabilidad (0.814) superior a (0,8); el cual significa que el instrumento es confiable.

## **Anexo 5: Consentimiento informado UCV.**

### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: “Gestión administrativa y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024”.

Investigadora: Bernardo Huamán, Vanessa

#### **Propósito del estudio pública**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión administrativa y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá demostrar como la gestión administrativa se relaciona con el comportamiento organizacional contribuyendo en garantizar una adecuada gestión.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión administrativa y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

\* Obligatorio a partir de los 18 años.

#### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Vanessa Bernardo Huamán, email: [vbernardo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:vbernardo@ucvvirtual.edu.pe) y el docente asesor Dr. Ericson Felix Castillo Saavedra.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos.....

Fecha y hora: .....

## Anexo 7: Análisis complementario

### Base de datos

#### GESTIÓN ADMINISTRATIVA

P	PLANIFICACIÓN			total	ORGANIZACIÓN			total	DIRECCIÓN			total	CONTROL			total	TOTAL
	1	2	3		4	5	6		7	8	9		10	11	12		
1	4	5	3	12	5	3	5	13	5	4	5	14	4	4	5	13	52
2	4	5	3	12	4	3	5	12	5	4	5	14	4	5	5	14	52
3	4	4	5	13	3	5	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	49
4	3	4	5	12	5	4	4	13	4	3	4	11	3	4	4	11	47
5	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	3	8	3	3	3	9	34
6	5	5	4	14	4	3	5	12	5	3	5	13	5	5	5	15	54
7	4	4	5	13	5	5	4	14	4	5	5	14	4	4	4	12	53
8	2	2	3	7	4	2	1	7	2	4	3	9	2	2	2	6	29
9	3	3	3	9	1	3	3	7	3	4	3	10	3	3	3	9	35
10	4	5	3	12	3	3	5	11	5	3	5	13	4	5	5	14	50
11	4	4	1	9	5	2	4	11	4	4	4	12	3	4	5	12	44
12	3	4	4	11	4	5	4	13	4	4	4	12	3	4	4	11	47
13	3	3	3	9	2	3	3	8	3	2	3	8	3	3	3	9	34
14	4	4	5	13	5	4	4	13	4	3	4	11	3	4	4	11	48
15	4	4	5	13	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	51
16	2	2	2	6	4	2	2	8	2	4	4	10	2	2	2	6	30
17	3	3	3	9	1	3	3	7	3	4	3	10	3	3	3	9	35
18	4	5	3	12	3	3	5	11	5	3	5	13	4	5	5	14	50
19	3	4	2	9	5	2	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	44
20	3	4	5	12	4	5	4	13	4	3	4	11	3	4	4	11	47
21	3	3	3	9	3	3	3	9	3	5	3	11	3	3	3	9	38
22	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	50
23	4	4	5	13	4	5	3	12	3	3	4	10	3	4	4	11	46
24	2	2	2	6	4	2	3	9	5	3	2	10	2	2	2	6	31
25	3	3	3	9	2	3	2	7	4	4	3	11	3	3	3	9	36
26	4	5	3	12	3	3	5	11	3	4	5	12	4	5	5	14	49
27	4	4	2	10	3	2	3	8	3	5	4	12	4	4	3	11	41
28	3	4	5	12	5	5	4	14	4	5	4	13	3	4	4	11	50
29	3	3	3	9	3	3	5	11	4	4	3	11	3	3	3	9	40
30	4	4	4	12	4	4	2	10	2	4	4	10	4	4	5	13	45
31	4	4	5	13	5	5	3	13	3	3	4	10	4	4	4	12	48
32	1	2	3	6	4	2	3	9	5	5	2	12	2	2	2	6	33
33	3	3	3	9	5	3	2	10	4	4	3	11	3	3	3	9	39
34	4	5	3	12	4	3	5	12	3	2	5	10	4	5	5	14	48
35	4	4	2	10	3	2	3	8	3	3	4	10	4	4	3	11	39
36	3	4	4	11	5	5	4	14	4	5	4	13	5	4	4	13	51
37	3	4	4	11	3	3	5	11	4	4	4	12	4	4	4	12	46
38	4	4	3	11	4	3	2	9	2	4	4	10	3	2	2	7	37
39	4	5	3	12	5	3	5	13	5	3	5	13	4	5	5	14	52
40	4	5	3	12	4	3	5	12	5	4	5	14	4	5	5	14	52
41	4	5	3	12	4	3	5	12	5	4	5	14	4	5	5	14	52
42	5	3	3	11	2	5	5	12	5	5	5	15	3	5	3	11	49
43	4	5	4	13	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	5	13	52
44	3	3	3	9	4	3	4	11	5	3	3	11	3	3	3	9	40
45	3	3	3	9	4	3	4	11	5	3	3	11	3	3	3	9	40
46	4	5	3	12	5	3	5	13	5	4	5	14	4	4	5	13	52
47	4	5	3	12	4	3	5	12	5	4	5	14	4	5	5	14	52
48	4	4	5	13	3	5	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	49
49	3	4	5	12	5	4	4	13	4	3	4	11	3	4	4	11	47
50	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	3	8	3	3	3	9	34
51	5	5	4	14	4	3	5	12	5	3	5	13	5	5	5	15	54
52	4	4	5	13	5	5	4	14	4	5	5	14	4	4	4	12	53
53	2	2	3	7	4	2	1	7	2	4	3	9	2	2	2	6	29

54	3	3	3	9	1	3	3	7	3	4	3	10	3	3	3	9	35
55	4	5	3	12	3	3	5	11	5	3	5	13	4	5	5	14	50
56	4	4	1	9	5	2	4	11	4	4	4	12	3	4	5	12	44
57	3	4	4	11	4	5	4	13	4	4	4	12	3	4	4	11	47
58	3	3	3	9	2	3	3	8	3	2	3	8	3	3	3	9	34
59	4	4	5	13	5	4	4	13	4	3	4	11	3	4	4	11	48
60	4	4	5	13	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	51
61	2	2	2	6	4	2	2	8	2	4	4	10	2	2	2	6	30
62	3	3	3	9	1	3	3	7	3	4	3	10	3	3	3	9	35
63	4	5	3	12	3	3	5	11	5	3	5	13	4	5	5	14	50
64	3	4	2	9	5	2	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	44
65	3	4	5	12	4	5	4	13	4	3	4	11	3	4	4	11	47
66	3	3	3	9	3	3	3	9	3	5	3	11	3	3	3	9	38
67	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	50
68	4	4	5	13	4	5	3	12	3	3	4	10	3	4	4	11	46
69	2	2	2	6	4	2	3	9	5	3	2	10	2	2	2	6	31
70	3	3	3	9	2	3	2	7	4	4	3	11	3	3	3	9	36

### COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

P	PERSONALIDAD				ACTITUDES				MOTIVACIÓN				APRENDIZAJE				TOTAL
	1	2	3	total	4	5	6	total	7	8	9	total	10	11	12	total	
1	4	5	5	14	5	5	3	13	3	3	4	10	5	3	5	13	50
2	4	5	4	13	4	4	5	13	3	4	4	11	5	3	4	12	49
3	4	4	4	12	4	3	4	11	2	4	4	10	4	5	3	12	45
4	4	4	3	11	1	5	3	9	2	3	3	8	4	5	5	14	42
5	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	36
6	5	5	5	15	5	4	4	13	5	4	5	14	5	4	4	13	55
7	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	5	5	14	53
8	2	2	2	6	2	4	2	8	3	2	2	7	2	3	4	9	30
9	4	3	4	11	5	5	3	13	3	3	3	9	3	3	1	7	40
10	4	5	4	13	4	4	4	12	3	4	4	11	5	3	3	11	47
11	4	4	4	12	4	3	4	11	2	4	4	10	4	1	5	10	43
12	4	4	3	11	1	5	3	9	3	3	3	9	4	5	4	13	42
13	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8	35
14	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	3	13	4	5	5	14	54
15	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	5	4	13	50
16	4	2	2	8	2	4	2	8	3	2	2	7	2	2	4	8	31
17	2	3	4	9	5	5	3	13	3	3	3	9	3	3	1	7	38
18	5	5	4	14	4	4	5	13	3	4	4	11	5	3	3	11	49
19	3	4	4	11	4	3	4	11	2	4	3	9	4	2	5	11	42
20	4	4	3	11	1	5	3	9	2	3	3	8	4	5	4	13	41
21	1	3	3	7	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	34
22	3	4	5	12	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	5	13	51
23	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	4	5	4	13	51
24	4	2	2	8	2	4	2	8	3	2	2	7	2	2	4	8	31
25	2	4	4	10	5	5	3	13	3	3	3	9	3	3	2	8	40
26	5	5	4	14	4	4	5	13	3	4	4	11	5	3	3	11	49
27	3	4	4	11	4	3	4	11	2	4	4	10	4	2	3	9	41
28	4	4	3	11	1	5	3	9	2	3	3	8	4	5	5	14	42
29	1	3	3	7	3	3	3	9	3	2	3	8	3	3	3	9	33
30	3	4	4	11	5	4	4	13	5	4	4	13	4	3	4	11	48
31	5	4	4	13	4	5	4	13	3	4	4	11	4	5	5	14	51
32	4	2	2	8	2	4	2	8	3	2	1	6	2	3	4	9	31
33	2	3	4	9	5	5	3	13	3	3	3	9	3	3	5	11	42
34	4	5	4	13	4	4	5	13	3	4	4	11	5	3	4	12	49
35	4	4	4	12	4	3	4	11	2	4	4	10	4	2	3	9	42
36	4	4	4	12	3	4	5	12	2	4	3	9	4	4	5	13	46
37	3	4	4	11	5	4	4	13	3	4	3	10	4	4	3	11	45
38	2	2	2	6	4	1	2	7	5	4	4	13	4	4	4	12	38
39	4	5	5	14	5	5	3	13	3	3	4	10	5	3	5	13	50

40	4	5	4	13	4	4	5	13	3	4	4	11	5	3	4	12	49
41	4	5	4	13	4	4	5	13	3	4	4	11	5	3	4	12	49
42	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	4	13	58
43	4	5	4	13	4	5	4	13	5	4	5	14	4	5	5	14	54
44	4	3	3	10	3	3	4	10	5	3	3	11	4	3	3	10	41
45	4	3	3	10	3	3	4	10	5	3	3	11	4	3	3	10	41
46	4	5	5	14	5	5	3	13	3	3	4	10	5	3	5	13	50
47	4	5	4	13	4	4	5	13	3	4	4	11	5	3	4	12	49
48	4	4	4	12	4	3	4	11	2	4	4	10	4	5	3	12	45
49	4	4	3	11	1	5	3	9	2	3	3	8	4	5	5	14	42
50	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	36
51	5	5	5	15	5	4	4	13	5	4	5	14	5	4	4	13	55
52	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	5	5	14	53
53	2	2	2	6	2	4	2	8	3	2	2	7	2	3	4	9	30
54	4	3	4	11	5	5	3	13	3	3	3	9	3	3	1	7	40
55	4	5	4	13	4	4	4	12	3	4	4	11	5	3	3	11	47
56	4	4	4	12	4	3	4	11	2	4	4	10	4	1	5	10	43
57	4	4	3	11	1	5	3	9	3	3	3	9	4	5	4	13	42
58	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8	35
59	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	3	13	4	5	5	14	54
60	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	5	4	13	50
61	4	2	2	8	2	4	2	8	3	2	2	7	2	2	4	8	31
62	2	3	4	9	5	5	3	13	3	3	3	9	3	3	1	7	38
63	5	5	4	14	4	4	5	13	3	4	4	11	5	3	3	11	49
64	3	4	4	11	4	3	4	11	2	4	3	9	4	2	5	11	42
65	4	4	3	11	1	5	3	9	2	3	3	8	4	5	4	13	41
66	1	3	3	7	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	34
67	3	4	5	12	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	5	13	51
68	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	4	5	4	13	51
69	4	2	2	8	2	4	2	8	3	2	2	7	2	2	4	8	31
70	2	4	4	10	5	5	3	13	3	3	3	9	3	3	2	8	40

**Anexo 8: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación.**

 <p>HOSPITAL REGIONAL "ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN"</p>	<p>DIRECCIÓN EJECUTIVA</p>	<p>UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN</p>
--	--------------------------------	--

Nuevo Chimbote, 12 de julio de 2024

**NOTA INFORMATIVA MÚLTIPLE N° 356 -2024-UADI**

- A :** MC. Rivera Advincula Maximo Ysalas  
 Jefe Dpto. de Consulta Externa y Hospitalización  
 MC. Moisés Moreno Wilfredo A.  
 Jefe Dpto. de Pediatría  
 MC. Gutiérrez León Raymundo  
 Jefe Dpto. de Gineco Obstetricia  
 MC. Pérez Rodríguez Leandro  
 Jefe Dpto. de Cirugía  
 MC. Miranda Lozano Wilbor  
 Jefe Dpto. de Medicina  
 Mg. Mosqueira Poémape Freddy Wilson  
 Jefe Dpto. Enfermería

**Asunto :** Presentación

- Ref. :** Nota Inf. N° 198-2024-UE.EGB-NCH/DPTO.PED.  
 Proveído N° 020-2024-HR\*EGB\*-NCH/DGO.  
 Nota Inf. N° 123-224/DC  
 Nota Inf. N° 164-2024/DM  
 Nota Inf. N° 433-2024-HR-II-2\*EGB\*/DE  
 Carta de presentación S/N (Exp. 24-005975)

RECIBIDO  
 16/07/2024  
 8:19

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
 HOSPITAL REGIONAL  
 "ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN"  
 BPTO. CIRUGIA  
 HORA: 12 JUL. 2024  
 RECIBIDO

DPTO. DE CONSULTA EXTERNA Y HOSPITALIZACIÓN  
 RECIBIDO  
 12/07/24  
 2:30

Mediante el presente y en atención al documento de la referencia, la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación-UADI hace la presentación de **BERNARDO HUAMÁN DAYANA VANESSA**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo, quien realizará su investigación para su investigación para proyecto de tesis denominado: "Gestión administrativa y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un hospital público de Nuevo Chimbote, 2024". Por lo que se le solicita se le brinde todas las facilidades del caso.

Es cuanto se informa para su conocimiento y fines convenientes.

Atentamente;

  
 Miguel Muñoz Mejía  
 JEFE DE UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
 U.E. ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN  
 DEPARTAMENTO DE GINECO - OBSTETRICIA  
 FIRMA: 16/07/24  
 HORA: 8:26  
 RECIBIDO

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
 HOSPITAL REGIONAL  
 "ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN"  
 DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA  
 RECIBIDO  
 12/07/24 2:15

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
 HOSPITAL ELEAZAR GUZMAN BARRON  
 DPTO. MEDICINA  
 HORA: 16/PT/2024  
 RECIBIDO

MMEGAW  
 C.c  
 - Intersado  
 - Archivo