



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Diseño y comportamiento organizacional de la
empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C.,
Lince 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Pastor Sifuentes, Daysi Flor (ORCID: 0000-0001-7412-3239)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (ORCID: 0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis grandiosos padres, por confiar en mis decisiones, que con su profundo amor y valores me han mostrado el camino hacia la superación.

Agradecimiento

A mis padres, Marino y María, por su gran apoyo incondicional y ser mi mayor motivación constante para concluir con éxito mi carrera profesional, los amo.

A mi hermano Pedro, por ser mi modelo a seguir, mis palabras quedan cortas para expresar mi admiración y amor, sobre todo porque sin ti esto no sería posible.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación	14
3.2. Variables, Operacionalización	15
3.3. Población y muestra.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
4.1. Análisis descriptivo.....	23
4.2. Análisis inferencial	30
V. DISCUSIÓN	35
5.1. El objetivo general	35
5.2. Hipótesis	39
5.3. Estadística descriptiva.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	43

Índice de tablas

Tabla 1: Variable de diseño organizacional	30
Tabla 2: Variable de comportamiento organizacional.....	31
Tabla 3: Dimensión estructurales	32
Tabla 4: Dimension contextuales	33
Tabla 5: Dimensión individuales	34
Tabla 6: Dimensión grupal	35
Tabla 7: Dimensión estructural	36
Tabla 8: Prueba de normalidad.....	37
Tabla 9: Coeficiente de correlacion y regla de decisión.....	38
Tabla 10: Hipótesis general	39
Tabla 11: Hipótesis específica 1	40
Tabla 12: Hipotesis específica 2.....	41

Índice de figuras

Figura 1: Variable de diseño organizacional	30
Figura 2: Variable de comportamiento organizacional	31
Figura 3: Dimensión estructurales	32
Figura 4: Dimension contextuales	33
Figura 5: Dimensión individuales.....	34
Figura 6: Dimensión grupal	35
Figura 7: Dimensión estructural	36

RESUMEN

El objetivo general de la tesis fue determinar la relación que existe entre el diseño organizacional con el comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C. El tipo de investigación usada fue aplicada, con un nivel descriptiva – correlacional; el diseño de investigación es no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo; la población está conformada por 40 colaboradores, los cuales conforman la población total del estudio; el instrumento utilizado en el cuestionario, de tipo Likert, compuesto por 20 ítems, validada por un juicio de expertos con un alto grado de fiabilidad, con una correlación Rho Spearman de 0,758 y una Sig. 0,000. La conclusión después de haber procesado y analizado la información es que existe una correlación positiva considerable entre el diseño organizacional con el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Médicas Corporativas.

Palabras clave: Diseño organizacional, comportamiento organizacional, colaboradores.

ABSTRACT

The general objective of the thesis was to determine the relationship between organizational design with the organizational behavior of the company Soluciones Médicas Corporativas S.A.C. The type of research used was applied, with a descriptive - correlational level; the research design is non-experimental with a cross-sectional and quantitative approach; the population is made up of 40 collaborators, which make up the total study population; the instrument used in the Likert-type questionnaire, consisting of 20 items, validated by expert judgment with a high degree of reliability, with a Rho Spearman correlation of 0.758 and a Sig. 0.000. The conclusion after the conclusion after having processed and analyzed the information is that there is a considerable positive correlation between organizational design with organizational behavior in the company Soluciones Médicas Corporativas.

Keywords: Organizational design, organizational behavior, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en un mundo que vive en cambios constantes a causa de la globalización, esto obliga a las organizaciones adaptarse al cambio empresarial que esté presente en el mercado. Asimismo las compañías cometen un error comúnmente y es imitar los modelos organizacionales que ya han sido creados, sin analizar o estudiar los elementos que conforman en particular a cada organización y esto en su mayoría se realiza por los gerentes o dueños de las compañías de una forma empírica.

Es de conocimiento en el entorno empresarial, que el diseño organizacional es un componente significativo, dado que esto permite a las compañías poder tener una mejora continua en sus procesos y al presentarse un mal diseño o ausencia de este recurso, es complejo que la organización logre sus objetivos establecidos y no logren la competitividad deseada; de la misma forma el comportamiento organizacional juega un rol fundamental puesto que con la productividad, motivación y creatividad de los colaboradores se generan resultados positivos a favor de la empresa donde lo que se busca es establecer un buen ambiente laboral de forma continua y con mejoras acertadas.

Con respecto a la empresa soluciones medicas SAC, se dedica a ofrecer de servicios de salud ocupacional en el ámbito de la gestión de seguridad y salud en el trabajo como actividad principal, para todo tipo de empresa, y que se ha observado una falla en el diseño organizacional , a causa de no haber cambiado o mejorado en el transcurrir de los últimos años por la gerencia general, por consiguiente se ha asumido un criterio tradicional de departamentalización, adicional a esto no se promueve a gran escala la organización, acompañado de una falta de control de desempeño y productividad de las actividades en el centro de labores, esto repercute a gran escala en el comportamiento organizacional que tiene la compañía, en consecuencia es conveniente realizar el informe de investigación que permite

entender la relación entre diseño organizacional y comportamiento organizacional.

En un estudio que se llevó a cabo en la OIT en el 2017, se descubrió que las pequeñas y medianas empresas en Latinoamérica, producen una informalidad laboral de al menos 50% con menos de 10 colaboradores y solo un 14.5% poseen más de 10 colaboradores. Asimismo el estudio realiza que existe una falta de diseño y proceso organizacional que genera un déficit de un 70%. Por esta razón Gonzales, Hernández y Corredor (2014) en la Revista de Investigación desarrollo e innovación, realizaron a cabo un estudio a una empresa minera pequeña, donde la problemática era la ausencia del diseño organizacional, en consecuencia cuando se llevó a cabo el funcionamiento de un buen diseño organizacional, la empresa comenzó a direccionarse de una manera correcta para lograr la competitividad y conseguir la certificación que les permitiría adquirir grandes proyectos, esto evidencia claramente que una pequeña empresa puede lograr un correcto diseño organizacional con grandes proyecciones a futuro teniendo en cuenta los elementos de la organización.

A nivel nacional, Louffat (2009) nos indica en la Revista Electrónica de Ciencia Administrativa (RECADM), que las compañías peruanas pueden lograr la internacionalización, siempre y cuando su diseño, estructura operacional y la estratégica que realicen sean factibles, tomando en cuenta la similitud de gustos a nivel latinoamericano y como la compañía se puede desarrollar en el ámbito extranjero, manteniendo su estándar de servicio o calidad. Por tanto el diseño organizacional es una pieza fundamental ya que permite que los gerentes puedan observar su organización desde los dos puntos de vista, exterior e interior, de tal manera que se debe tener claro las estrategias y el entorno que mantiene la organización de la mano con la estructura, esto implica un proceso de planificación y el desarrollo para la productividad en todos sus niveles.

Asimismo, si analizamos el comportamiento de un colaborador en la compañía este es producto de factores externos e internos, y las percepciones que el colaborador tenga de cada uno de ellos. No obstante esto pende de la

interacción, ocupación y una serie de hábitos que cada colaborador cree o tenga de la organización. En adición el clima laboral forma un rol fundamental en la cultura organizacional de una organización. Un clima laboral positivo o negativo produce consecuencias, para el comportamiento organizacional. A nivel corporativo este resultado penetra la atmosfera laboral, desde una percepción de los colaboradores, quienes evalúan su entorno y lo manifiestan con la relación política, procedimiento y prácticas organizacionales.

En adición a ello, Molina y Briones (2016), publicaron en la Revista Científica Dominio de las Ciencias, mencionan que el éxito de todas las compañías u organizaciones radica en el continuo desarrollo adecuado de las organizaciones y la disposición que tengan las personas que la conforman, por lo tanto una adecuada gestión organizacional tendrá como principales elementos la creatividad, motivación y productividad del capital humano, para alcanzar un eficaz liderazgo.

Al respecto, Robbins y Judge (2013), indica que el comportamiento organizacional se hace cargo de estudiar lo que los colaboradores realizan en una empresa y la manera en que dicho comportamiento puede perjudicar el cumplimiento de la empresa, por último el fin de aplicar tal conocimiento es para una mejorara en la eficacia en toda la organización.

En un manifiesto del ámbito nacional Salas (2007) en la Revista Latinoamericana de Psicología, menciona como experimentan los peruanos la calidad social en la vida laboral en el día a día, esto dejo en conclusión que en el Perú deben simplificar la unión gerencial para una mejor implementación de tecnologías administrativas, es necesario poner en práctica actividades socioculturales y organizacionales, de modo tal que para lograr un adecuado comportamiento organizacional debe regir un clima armónico entre los colaboradores y las gerencias, esto promoverá una alta productividad y calidad de bienes activos y servicios.

Problema General: ¿Cómo se relaciona el diseño organizacional con el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020?; Problemas Específicos: ¿Cómo se relaciona

la dimensión estructural con el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C?; ¿Cómo se relaciona la dimensión contextual con el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C?

Todo estudio de investigación tiene como fin informar y beneficiar a los directivos de las empresas que carezcan de conocimiento para emplear las técnicas correctas, es por ello que el informe de investigación aportara mejoras, para lograr un buen diseño y por ende mejorar el comportamiento organizacional de la empresa; maximizando el rendimiento laboral y alcanzar sus objetivos a largo plazo. Se justifica teóricamente por el aporte teórico con relación al tema de investigación, diseño organizacional y comportamiento organizacional, permitiendo adquirir conocimientos a la empresa u otras empresas que tengan problemas similares con respecto a las dos variables tal como menciona Robbins y Judge (2013) con relación al comportamiento organizacional y Daft (2010) con relación al diseño organizacional; Practica debido que permite comparar teorías, de la mano con un análisis en relación a nuestras dos variables, que permitirán posibles soluciones en base a nuestra realidad problemática. Para ello se aplicó un método de recopilación de datos llamado encuesta, y obtener un mejor enfoque en la organización y posteriormente plantear estrategias que puedan solucionar el inconveniente por el que transita la organización; Metodológica debido al método de selección de datos que se usó en la empresa, llamado encuesta, que fue revisado y evaluado por especialistas de la Universidad Cesar Vallejo, así como el uso de un procesamiento de software llamado SPSS, obteniendo posteriormente la validez y realizar nuestra hipótesis.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el diseño organizacional con el comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020, y los objetivo específicos fueron: Determinar la relación que existen entre la dimensión estructural con el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C; Determinar la relación que existen entre la

dimensión contextual con el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C.

La hipótesis general de la investigación fue: existe relación entre el diseño organizacional y el comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020, y las hipótesis específicas fueron: existe relación entre la dimensión estructural y el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C; existe relación entre la dimensión contextual y el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C.

II. MARCO TEORICO

En el contexto internacional del diseño organizacional, Burton & Obel (2018) en su publicación académica tuvo como objetivo determinar como el diseño organizacional tiene una relación con el desempeño de una organización y cómo las personas trabajan y se desarrollan juntas en estas organizaciones que sin una buena estructura de organización, no podemos generalizar y usar nuestro conocimiento acumulado para poder diseñar organizaciones efectivas y eficientes que sirvan bien a sus propósitos.

Asimismo, Palmar y Valero (2014) en su publicación académica indicó como conclusión, que el desempeño en el centro de labores se pueden medir cuando los colaboradores ponen en práctica sus capacidades, las cuales pueden aplicar a los problemas que afectan a la organización, y a medida que lo lleva a cabo, la eficiencia, eficacia y efectividad se evidencia en su actividad asignada.

Al igual que, Hernández, J. (2016) en su publicación académica tuvo por objetivo hacer un análisis de los desafíos de diseño organizacional en un mundo globalizado, teniendo como conclusión que la globalización económica así como el impacto que esto puede producir en los procesos es de suma importancia en un buen desarrollo a nivel organizacional.

Al respecto, Aguayo, F., & Lama, J. (2016) menciona en su publicación, donde obtiene como conclusión, que si se usa de forma adecuada los conocimientos acerca de la importancia de un buen clima organizacional y adecuado podremos lograr un comportamiento organizacional funcional así como un correcto desarrollo de las actividades

Por otro lado, Gorozabel, Z., Ruiz, S., Robaina, D., & Fleitas, S. (2017) en su publicación académica tuvo como objetivo cimentar las y dar a conocer la importancia del diseño organizacional en la UTM, obteniendo como conclusión que se necesita mayor innovación, gestionar el conocimientos, tecnología y procesos de comunicación para mejorar sus funciones a nivel organizacional.

Asimismo, Marín y Cuartas (2014) en su artículo científico, publicado, tuvo como objetivo sustentar la hipótesis y orientarlos tanto en la teoría de la contingencia estructural como en la teoría de la co- alineación estratégica, la metodología que se realizó fue con un enfoque cuantitativo- descriptivo, se obtuvo como conclusión que ambas teorías tenían importantes contenidos teóricos y prácticas. Con respecto a las implicaciones teóricas, fueron el principal referente en la teoría organizacional, para la mejora de contrarios enfoques acerca del análisis y el diseño organizacional.

Al igual que, Rodríguezl. J., González, A., Noy, P., & Pérez, S. (2012) en su publicación científica tuvieron como objetivo realizar un programa que permita un diseño organizacional adecuado para cada organización, obteniendo como conclusión que es factible desarrollar dicha herramienta debido a la actualidad y la modernidad y que esto permitirá hacer los procesos más funcionales para todas las organizaciones donde se realice.

Por otro lado, Ochoa, Pinda, Naranjo & Mayorga (2019) en su publicación científica, tuvo como objetivo profundizar y exponer que con el uso del método científico, en las prácticas gerenciales administrativas y en el diseño organizacional beneficiaría a la organización. Se concluyó que la cooperativa de San Fráncico en materia administrativa y diseño organizacional tiene potentes fortalezas e importantes debilidades.

Al respecto, Taipe, C & Robensoy, M. (2020) mencionan en su publicación académica que tuvo como objetivo reestructurar y reorganizar la empresa en su diseño organizacional, obteniendo como conclusión que al desarrollar un diseño moderno tendrá (autonomía, balance interno, balance con el entorno, mecanismo de identidad y política), y así mejorar sus gestión.

Asimismo, Higueta (2012), en su artículo científico, tiene como objetivo conocer la implicancia del diseño organizacional sobre el lazo social entre los colaboradores, teniendo un impacto en la cooperación y la productividad en la empresa, se obtuvo como conclusión que lo que conforma el diseño organizacional que generan un valor emocional y social para los colaboradores a razón de la ruptura de sus vínculos eran: la departamentalización, el puesto de trabajo, la jerarquía, las reglas y normas.

Al respecto, Sandhu, & Kulik (2019) en su publicación académica tuvo como objetivo examinar la interacción entre las fuerzas de la estructura de arriba hacia abajo y las influencias de abajo hacia arriba de la discreción gerencial en la formación de nuevos roles organizacionales a lo largo del tiempo, se obtuvo como conclusión que la investigación proporciona las bases para una teoría de la codependencia y coevolución de la estructura organizacional y la discreción en los roles emergentes.

Por otro lado, Toledo, Garber, & Farias (2017) en su publicación académica, tuvieron como objetivo averiguar y estudiar la planificación de marketing en el contexto de los diseños organizacionales, se obtuvo como conclusión que la planificación en los niveles estratégicos, muestra como el mecanismo permite el ajuste, teniendo siempre en cuenta las ventajas competitivas sustentables y por ende, el alcance del crecimiento y la rentabilidad, en un ambiente con características por cambios incontrolables e imprevistos.

Asimismo, Ortega, Vizcaíno, Carroll y Fernández (2018), en su artículo científico tuvieron como objetivo de estudio realizar un diagnóstico a la empresa Laboratorios SAS y una serie de propuestas de mejoras para sus procesos y se obtuvo como conclusión que la empresa necesitaba

descentralizar la toma de decisiones y derivar tareas por gerencias, para establecer a la empresa a nivel regional de forma satisfactoria.

Las tesis a nivel nacional con relación a la variable Diseño organizacional son: Huaco (2015), en su tesis para adquirir el título de Magister en Gestión Empresarial, en Lima –Perú, el objetivo de la investigación fue realizare un análisis del diseño organizacional que mantiene actualmente la municipalidad y señalar las limitaciones en la realización de los servicios prestados y proponer un ejemplar alternativo orientando la producción de servicios dentro estándares de productividad satisfactorios, la metodología que se realizo fue el método descriptiva - explicativa, de la siguiente tesis se obtuvo como conclusión que la estructura actual muestra un sobre dimensionamiento y que es fundamental fijar un nuevo diseño organizacional que posibilite sobrepasar los obstáculos que tiene la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.

Al respecto, Saavedra (2016), en su tesis para adquirir el título de Magister en Gerencia de Servicios de Salud, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, ubicada en Lima - Perú , el ecuánime de la investigación fue determinar la relación entre el diseño organizacional y el potencial humano de los colaboradores en el centro de salud, la población fue de 69 trabajadores del nosocomio, la metodología que se realizo fue básico, con enfoque cuantitativo, de diseño no observacional, correlacional, transversal, de la siguiente tesis se obtuvo como conclusión que la gerencia necesita implementar proyectos con un enfoque de mejora continua, con la ayuda de los jefes de operaciones y gestión con el único fin de mejorar a nivel competitivo en el rubro de salud.

Las tesis a nivel internacional con relación a la variable diseño organizacional son: Toca (2017), el ecuánime de la investigación es proponer un diseño organizacional, para la aplicación en las áreas administrativas y comercial de la compañía de servicios públicos Emcuitiva .S.A.ESP, y la metodología que se realizo fue descriptivo- cuantitativo debido al uso del análisis estadístico como característica principal, se obtuvo como conclusión que el servicio público debe desarrollarse en su prestación y administración de servicios con las empresas que atienden a sus usuarios y suscriptores.

Al respecto, Orozco (2016), en su tesis , tuvo como objetivo de la investigación, el diagnosticar si el diseño y estructura organizacional que se aplica a la empresa influye en la especialización de los trabajadores, la metodología que se realizo fue con un diseño descriptivo que implica observar y describir el comportamiento del individuo son tener influencia sobre él, se obtuvo como conclusión que la empresa Pollo dorado tenia buenos procedimientos para su constante toma de decisiones , sin embargo no tienen un lineamiento establecido ni un proceso adecuado que permita a los colaboradores conocer que herramientas deben realizar, así como la actividades administrativas en la organización.

En el contexto internacional del comportamiento organizacional, Aira (2016) refiere en su artículo científico, publicado por la Revista Negotium de ciencias gerenciales, el objetivo del artículo es, conocer la relación e influencia entre las empresas y el comportamiento organizacional de los colaboradores, se tuvo como conclusión que el comportamiento organizacional es importante en las empresas orientar y comprender las conductas laborales con un enfoque hacia una mejora en las relaciones entre colaboradores y jefes.

Por ello, Navarro, García, & Casiano (2007) en su publicación científica obtuvieron como conclusión que un clima organizacional adecuado se basa en todos los individuos de la organización y como se desarrollan dentro de la misma, por ello es fundamental que las organizaciones presten atención en mejorar sus clima laboral y asi obtener mayor productividad por parte de sus colaboradores.

Asimismo, Morejón (2018) en su publicación científica, tuvo como objetivo realizar un análisis sobre el comportamiento organizacional y su aplicación en la administración pública, su investigación fue descriptiva correlacional, concluyó que el comportamiento organizacional es un comportamiento humano, en ocasiones se hace prevalecer al individuo como máquinas que solo debe realizar tareas para llegar a cumplir los objetivos que requiere la organización hacia las metas establecidas.

También, Quimis, Cañarte, Cantos y Figueroa (2018), en su artículo científico tuvo como objetivo del estudio fue estudiar y evaluar la aplicación coaching, gestión por competencia y otras herramientas para mejorar el capital humano de la organización, y se obtuvo como conclusión que al implementar mejoras, tendrán colaboradores participativos, motivados, e identificado con la empresa.

Al respecto, Consuelo, Sarmentero, Gómez & Falcón(2018) en su investigación científica , tuvo como objetivo elaborar un procedimiento para desarrollar estudios del comportamiento organizacional, se obtuvo como conclusión que si se aplican procedimientos constantes se detectarían cualidades esenciales de las pequeñas empresas de productos lácteos, las variables del CO que resultan ser esenciales en estas organizaciones para poder determinar las acciones que faciliten la gestión exitosa de dichas empresas.

Asimismo, Terán et al (2017), en su artículo científico, tuvo como objetivo del estudio fue evaluar cuales son las variables que afectan al comportamiento organizacional en las farmacias Sangolqui, la conclusión fue que con la evaluación realizada a la empresa, la gerencia tomara medidas para el mejoramiento de su clima laboral y que tuvo como consecuencia una gestión más eficaz.

Al respecto, Pedraza (2018), refiere en su artículo científico, publicado por la Revista Lasallista de investigación, el objetivo del artículo es, conocer la relación e importancia del clima organizacional con la satisfacción en sus puestos laborales desde el punto de vista de los colaboradores, se obtuvo como conclusión que al implementar prácticas que mejoren el clima laboral el comportamiento de los colaboradores cambiara de forma positiva y productiva.

Al igual que, Manosalvas, Manosalvas y Quintero (2015), en el artículo científico, publicado por la revista AD Minister, mencionan que el eje de su investigación es realizar modelos estructurales que se puedan implementar en diversas compañías para mejorar la gestión del talento humano, donde la conclusión fue que al implementar una gestión con mayor eficiencia el talento humano se vería beneficiado.

Al respecto, Tsui-Yii & Chien-Ching (2019) en su investigación científica estudia que el desempeño internacional está influenciado por los comportamientos participativos de una empresa en ferias comerciales y por los efectos que este proporciona, los gerentes buscan mejorar el desempeño y los recursos intangibles, proporcionando más asistencia administrativa, ofreciendo técnicas y procesos de construcción de relaciones y comportamiento de cambio de información.

Asimismo, Garcia, Varela, Paolacci y Heredia (2016), refiere en su artículo científico, el objetivo del artículo es, conocer que características individuales, de personalidad, valores, principios y habilidades de los colaboradores, tienen influencia en el correcto desempeño de la compañía y por ende proporcionan ventajas competitivas, se obtuvo como conclusión que las relaciones funcionales que se obtuvieron para una mejora de la competitividad los empleados contribuyen de forma significativa por medio del uso eficiente y dominio de la tecnología, como parte del entorno, y como tienen influencia sobre el desempeño del día a día en el centro de labores, de forma que los colaboradores confían en su creatividad y en ellos mismos, ya que sienten que han obtenido beneficios importantes en su desarrollo laboral; por lo que se identifican con una personalidad visionaria, con altos estándares de desempeño, porque conocen la manera de facilitar las tareas en equipo.

Por otro lado, Alvi, & Rana(2019) en su publicación científica, tuvieron como conclusión que el comportamiento de los líderes de tareas es muy bajo ya que no desempeña muy bien sus funciones, no cumple con las normas de las instituciones educativas superiores y tampoco no planifica ni implementa técnicas para mejorar el desempeño laboral en dicha entidad .

Al igual que, Madero y Olivas (2016), menciona en su artículo científico, el objetivo del artículo es, explorar los elementos del comportamiento organizacional en los jóvenes que comienzan su carrera en el aspecto laboral, se obtuvo como conclusión que las variables utilizadas en el modelo de investigación revelaron el mismo comportamiento entre las personas que se encontraban en su primera experiencia laboral y las que ya habían trabajado

con anterioridad. Sin embargo, el esfuerzo realizado, el apoyo organizacional percibido, la intención de separación y la percepción económica presentan diferencias estadísticamente significativas en comparación a otros factores.

Las tesis a nivel nacional con relación a la variable comportamiento organizacional son: Cristóbal y Huatuco (2017), en su tesis, el ecuánime de la investigación fue identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, de la siguiente tesis se obtuvo como conclusión que al mejorar el clima laboral se incrementa el desempeño laboral de los colaboradores y así mismo los indicadores del clima organizacional investigado, influye directamente al desempeño que tienen los colaboradores.

Por otro lado, Chumpitaz y Villafuerte (2015), mencionan en su tesis que, el ecuánime de la investigación fue determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización, de la siguiente tesis se obtuvo como conclusión que al no capacitar a los colaboradores esto genera un impacto negativo para con los clientes, así mismo el empleador no fomenta ni motiva el crecimiento profesional.

Las tesis a nivel internacional con relación a la variable comportamiento organizacional son: Martínez (2016), en la tesis denominada Diagnostico del comportamiento organizacional entre los empleados de Demca S.A.S, para adquirir el título de licenciado en administración, en la Universidad de Cartagena, situada en el país de Colombia, el ecuánime de la investigación es diagnosticar el estado actual del comportamiento organizacional entre los empleados de Demca S.A., se obtuvo como conclusión que el comportamiento organización en un ámbito multicausal y las facetas de esta se debe tener en cuenta en la toma de decisiones por parte de la gerencia e impulsar así los procesos organizaciones de manera que tengamos una sostenibilidad a largo empresa en la organización.

Por otro lado, Sanabria (2017), en su tesis para adquirir el título de maestría en Psicología, en la Universidad Católica de Colombia, situada en el país de

Colombia, el ecuánime de la investigación es evaluar la relación entre la confianza organizacional, la conducta de compartir conocimiento, el capital psicológico en gerentes, empleados de empresas públicas y privadas en dicho departamento, se obtuvo como conclusión que para mejorar la calidad de la tesis presentada sería recomendable un mejor control de las variables con un estudio aleatorio y con una muestra mayor significativa con fortaleza estadística.

Las teorías con relación a la variable diseño organizacional son: La teoría clásica Taylor (1911), de acuerdo a el autor la administración científica, también conocido como taylorismo, se centra en la relación del tiempo y movimiento cuyo resultado es el aumento en el rendimiento en el proceso de organización industrial, así como la segmentación de tareas y el eficaz desarrollo del trabajo el cual consta de cuatro puntos fundamentales: planeación, preparación, control y ejecución; y la teoría Moderna Katz y Kahn (1966), la teoría sugiere que las organizaciones se desliguen de las limitaciones así como las restricciones y apliquen los sistemas abiertos según su modelo, los cuales incluyen las siguientes características: Importación, transformación, exportación, los sistemas como ciclos de eventos repetitivos, entropía negativa, información como insumo, estado de equilibrio, diferenciación, equifinalidad y límites.

Las teorías con relación a la variable comportamiento organizacional son: La teoría clásica Fayol (1916), El autor se basa netamente en la estructura de la organización, es decir en la separación del trabajo, distinción y relación de los integrantes en razón a principios determinados por aquellos que tienen poder de decisión, aceptada por la gerencia y difundida a todos los miembros de la organización mediante normas, procedimientos, etc., debido a este pensamiento el autor estableció 14 principios los cuales son los siguientes: repartición de trabajo, autoridad, disciplina, unidad de dirección, unidad de mando, subordinación de interés individual al bien común, remuneración, centralización, cadena escalar, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de equipo; y la teoría de las relaciones humanas Mayo (1927), Esta teoría se planteó a raíz de un estudio realizado por el autor y sus

colaboradores en la planta de Hawthorne de la Electric Company. El autor demostró que motivar a los trabajadores, darles confort y un ambiente laboral grato aportaba al incremento de la productividad de las empresas. La investigación realizada por Elton Mayo dio los siguientes resultados: el nivel de producción es resultante de la integración social, el comportamiento de los trabajadores, las recompensas y sanciones sociales, los grupos formales, las relaciones humanas, la importancia del contenido del cargo y el énfasis en los aspectos emocionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

- Tipo de investigación: aplicada

El tipo de la investigación es aplicada, como refiere Hernández, Fernández & Baptista (2010), debido a que tiene como fin de adquirir y reunir información para cimentar conocimientos que se adicionara a la información que ya existe y solucionar una problemática.

- Diseño de investigación: no experimental de corte transversal

Según Hernández et al., (2010) indica que es no experimental debido a que no se maniobra las variables estudiadas, transversal dado que se realiza recopilación de los datos en un solo momento.

- Nivel: descriptivo correlacional

Hernández et al., (2010), indican que la investigación descriptiva y correlacional tiene como fin explicar cualidades y características del objeto de estudio, así como de detallar el nivel de relación que puede existir entre una o más variables.

- Enfoque: cuantitativo

La investigación es de enfoque cuantitativo, como sustenta Hernández et al., (1991) este tipo de investigaciones se miden por valores numéricos cuando se realiza la operacionalización; así como un análisis estadístico, considerando que las etapas y pasos que se realizan son fundamentales para el buen término de la investigación.

- Método de investigación: hipotético deductivo

Bernal (2010) hace referencia en su libro metodología de la investigación que el método hipotético deductivo, inicia de una hipótesis y que se puede afirmar, negar o contradecir, y al concluir se compara con los hechos establecidos.

3.2. Variables, Operacionalización

Variable X: Diseño organizacional

- Definición conceptual:

Daft (2011), El diseño organizacional, es la sintonización de llevar a cabo las labores desarrollando eficazmente los mecanismos estructurales para organizar de la mejor forma las estrategias de la organización en base a la eficiencia y desempeño de todos los factores internos, para lograr una diferenciación en comparación a otras organizaciones.

- Definición operacional:

La variable X, de diseño organizacional compuesto por 2 dimensiones, contextual y estructural, e indicadores, compuestas por 11 ítems con escala Likert con respecto la cual se empleó para encuestar a los colaboradores.

Dimensión 1: Estructurales

Daft (2011), La dimensión estructural son los componentes internos que nos permiten conocer las características de la organización y poder realizar la comparación con la competencia.

Indicador Formalización: Daft (2011), indica que la formalización hace referencia a los escritos de la organización donde describe puestos, manuales y procedimientos, normalmente la formalización es medida por las hojas de documentación que tienen la organización.

Indicador Especialización: Daft (2011), menciona que la especialización es la asignación de actividades divididas organizacionales en el centro de labores. Si la especialización es extenuante se limita la delegación de funciones, de otro modo si la especialización es corta, se extienden las actividades.

Indicador Jerarquía de la autoridad: Daft (2011), menciona que la jerarquía de la autoridad hace referencia al grado que tenga cada colaborador en la organización.

Indicador Centralización: Daft (2011), hace mención del nivel jerárquico para la toma de decisiones, es decir que cuando la decisión proviene de un nivel gerencial es centralizada y cuando la decisión proviene un nivel inferior es descentralizado.

Indicador Profesionalismo: Daft (2011) Es la educación formativa y preparación de los colaboradores, el autor considera al profesionalismo a la larga capacitación que adquieren los colaboradores para la asignación de algunos puestos en específicos.

Indicador Razones de personal: Daft (2011) Hace referencia a los departamentos y funciones que se encarga cada colaborador, esto se puede medir en el número de colaboradores totales que tiene la organización.

Dimensión 2: Contextuales

La dimensión contextual tiene relación la gestión de la empresa y los componentes intangibles que conforma la organización tales como: la tecnología, el entorno, las metas y los elementos internos.

Indicador Tamaño: Daft (2011), menciona que el tamaño se puede medir por los factores en particular que tiene cada organización y que por lo general se

mide por la cantidad de colaboradores, así como por las ventas anuales o el total de activos que presente, no obstante, no hace referencia a la medida del factor humano.

Indicador Tecnología organizacional: Daft (2011), menciona que la tecnología organizacional hace referencia a las técnicas o mecanismos que se realizan para la conversión de materia prima en productos finales, es decir describe la forma en como la organización desarrolla sus bienes y servicios para brindarlos a sus consumidores.

Indicador Entorno: Daft (2011), menciona que el entorno son todos los factores externos que escapan de la organización, dentro de los cuales podemos mencionar al gobierno, la industria, proveedores, aunque normalmente el daño viene de otras organizaciones.

Indicador Metas y estrategias: Daft (2011), menciona las metas y estrategias que precisa el propósito y el sistema de la organización la diferencian de las otras, frecuentemente las metas son el manifiesto eterno de la misión. Asimismo, la estrategia refiere a al acto de asignación de recursos y funciones para lograr exitosamente las metas de la organización.

Indicador La cultura: Daft (2011), menciona que la cultura es el compuesto de valores, normas y creencias que comparten los colaboradores, esto mantiene relación con el compromiso y comportamiento que se mantiene en la organización, igualmente la cultura se puede manifestar de forma clara en la forma de vestir, las historias, ceremonias y distribución que tenga la organización.

Variable Y: Comportamiento organizacional

- Definición conceptual:

Robbins y Judge (2013), El comportamiento organizacional es un campo de estudio, que analiza el comportamiento de los colaboradores y sus efectos. El comportamiento organizacional estudia tres elementos del comportamiento en las organizaciones: individual, grupal y estructural. Además, el comportamiento

organizacional aplica el conocimiento que se obtiene sobre los individuos, grupos y el efecto de la estructura sobre el comportamiento, para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia.

- Definición operacional:

La variable Y, de comportamiento organizacional compuesto por 3 dimensiones, individual, grupal y estructural, e indicadores, compuestas por 9 ítems con escala Likert con respecto la cual se empleó para encuestar a los colaboradores.

Dimensión1: Individuales

Para Robbins y Judge (2013), el desempeño a nivel individual es importante debido a que podremos comprender a cada colaborador de manera particular, para una administración efectiva.

Indicador Actitud y satisfacción en el trabajo: Robbins y Judge (2013), menciona que las actitudes poseen tres factores: el cognitivo, el afectivo y el de comportamiento, representando este mayor importancia en las empresas.

Indicador La personalidad y valores: Robbins y Judge (2013), menciona la personalidad hace referencia criterio dinámico que precisa el desarrollo y el crecimiento del completo sistema psicológico del ser humano. Así mismo menciona que los valores y la cultura de la organización deben ser afines.

Indicador Percepción y toma de decisiones: La percepción es la evolución por el que los colaboradores que conforman la empresa, constituyen y analizan las impresiones de sus sentidos con la finalidad de fijar un significado a su ambiente.

Dimensión 2: Grupal

En esta dimensión Robbins y Judge (2013) menciona que el ámbito grupal y el comportamiento interpersonal tienen una alta influencia en el desarrollo organizacional.

Indicador Comunicación: Robbins y Judge (2013), menciona que la comunicación es la acción de transferir significados e ideas entre los elementos humanos que conforman la organización.

Indicador Liderazgo: Robbins y Judge (2013), menciona que el liderazgo es la competencia que posee un individuo para influenciar en otro o en un grupo con el único fin de lograr una meta.

Indicador Conflicto y negociaciones: Robbins y Judge (2013), menciona el conflicto, aparece entre dos o más puntos de la empresa y es determinado como una fase que inicia cuando una de las partes se percata que otra de las partes perjudica o está a punto de dañar de forma negativa algo que a la primera guarda interés.

Dimensión 3: Estructural

Robbins y Judge (2013), menciona que: la distribucional organizacional en una empresa es una decisión sobre la departamentalización, el deber, extensión, formalización y control.

Indicador Cultura organizacional: Robbins y Judge (2013), menciona que refiere a una práctica compartida entre todos los que componen la organización y que las diferencia una de otras. Por ende, la cultura organizacional es una etapa de relaciona entre los individuos, los objetivos y los valores de la organización.

Indicador Políticas y prácticas RR.HH: Robbins y Judge (2013), menciona que el fin de una selección eficaz y adecuada radica en hacer corresponder las características de un individuo con los requisitos correspondientes del trabajo que va a realizar.

Indicador Cambio organizacional y manejo de estrés: Robbins y Judge (2013), el estrés es una condición libre de estabilidad en el ser humano a causa de su constante cambio en diversos momentos dependiendo de la persona y que se presenta dependiendo de la situación.

3.2.3 Escala de medición:

Bernal (2010), menciona que la escala ordinal tiene como finalidad estructurar de una forma ordenada las cifras tanto descendente como ascendente.

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población

La población está determinada por la cantidad de 40 colaboradores que actualmente se encuentran laborando en la empresa Soluciones Medicas Corporativas, que se encuentran prestos a ser parte del informe de investigación, al respecto, Arias (2012), alude que la población como un compuesto finito o infinito de componentes con propiedades en común, esto queda definido por la problemática y el objetivo de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1 Técnicas de recolección de datos: Encuesta

El autor Bernal (2010), explica en su libro, que la técnica de investigación es el procedimiento por el cual se recolecta la información demandada en función a los objetivos de la investigación.

3.4.2 Instrumento: Cuestionario

El recojo de la información se llevó a cabo por medio del instrumento llamado cuestionario, Según menciona Bernal (2010), es un grupo de interrogantes realizadas para la recopilación de datos y que se logre el la finalidad de la investigación; donde se expusieron 20 ítems que argumentan a los indicadores de las dos variables, las cuales fueron empleados en 40 colaboradores de la empresa que se encuentran actualmente laborando.

3.4.3 Validación del instrumento: Juicio de expertos

El cuestionario realizado con preguntas en forma afirmativa ha sido aprobado por tres profesionales; Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa, Dr. Teodoro Carranza Estela y Mg. Jose Luis Merino Garcés los cuales son expertos en el área administrativa, con una alta moral y ética. Bernal (2010), manifiesta que la validez determina el grado con el que se puede inferenciar la conclusión desde el

resultado hallado.

3.4.4 Confiabilidad del instrumento: Alpha de cronbach

La confiabilidad del instrumento de estudio se definió y evaluó por medio del estadístico SPSS, obteniendo como resultados el coeficiente 0,659 para la variable X, considerándose moderado confiable, y 0,787 para la variable Y, considerándose fuerte confiabilidad, al respecto, Bernal (2010) menciona que al realizar la confiabilidad a los cuestionarios esto permite mayor coherencia en el estudio siendo examinado de diferentes puntos de vista y conteniendo las mismas preguntas.

3.5. Procedimientos

3.5.1 Metodología para recoger los datos:

Como primer proceso, se hicieron 40 encuestas, para la recolección de datos, como segundo procedimiento se realizó la petición de autorización a la empresa para emplear la encuesta y como último procedimiento, se aplicó la encuesta de forma online por medio WhatsApp a los colaboradores de la empresa.

3.5.2 Autorización del contexto de estudios:

El gerente de la empresa Soluciones Medicas Corporativas, brindo la autorización para la realización del estudio y recojo de datos, por medio de una carta, adjuntada en el anexo 8.

3.6. Métodos de análisis de datos

3.6.1 Estadística descriptiva

Hernández et al., (2010), indican que este tipo de estadística se usa para realizar un análisis de la variables con resultados estadísticos, y esto permite aceptar, negar o contradecir la hipótesis. La recolección de información es el inicio, seguido por la organización de datos, que permitió elaborar una base de datos desarrollada por el SPSS, en la versión 25, haciéndose uso de la matriz de datos y la estadística descriptiva que comprende la frecuencia, medida central y variabilidad. Así como el uso del Excel para la tabulación de datos adquiridos del cuestionario.

3.6.2 Estadística inferencial

Hernández et al., (2010), menciona que con el uso de estadística inferencial, se estiman parámetros, se evidencia la hipótesis y fija la distribución muestral, con la finalidad de determinar el grado de relación entre ambas variables estudiadas.

3.7. Aspectos éticos

3.7.1 Consentimiento o aprobación de la participación

Se realizó una previa aprobación por parte de la gerencia para entrevistar a todos los colaboradores, los cuales también dieron su participación y aprobación.

3.7.2 Respetar la autoría

En el trabajo de investigación se menciona a los autores sobre la información que se pudo obtener, respetando y valorando el esfuerzo de forma general que cada autor en particular tuvo durante su propia investigación.

3.7.3 Confidencialidad

Los datos que se proporcionen por parte de la empresa Soluciones Medicas Corporativas, así como la información de la investigación, solo son obtenidos con fines netamente académicos y de estudio.

IV.RESULTADOS

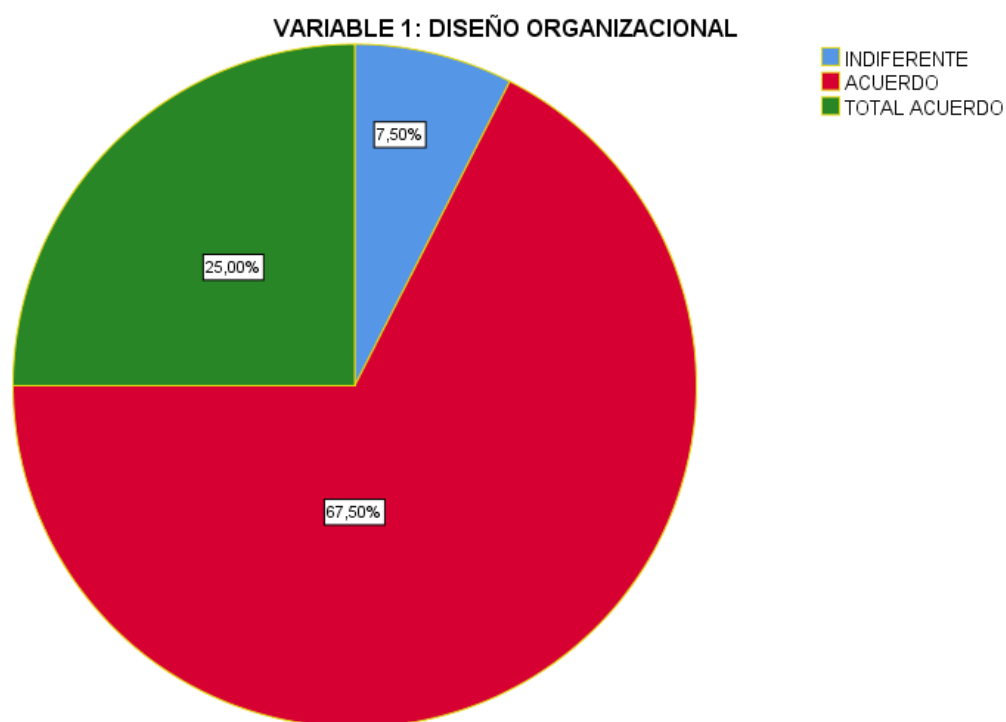
4.1. Análisis descriptivo

4.1.1 Diseño organizacional

Tabla N°1

VARIABLE 1: DISEÑO ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	3	7,5	7,5	7,5
	DE ACUERDO	27	67,5	67,5	75,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Interpretación:

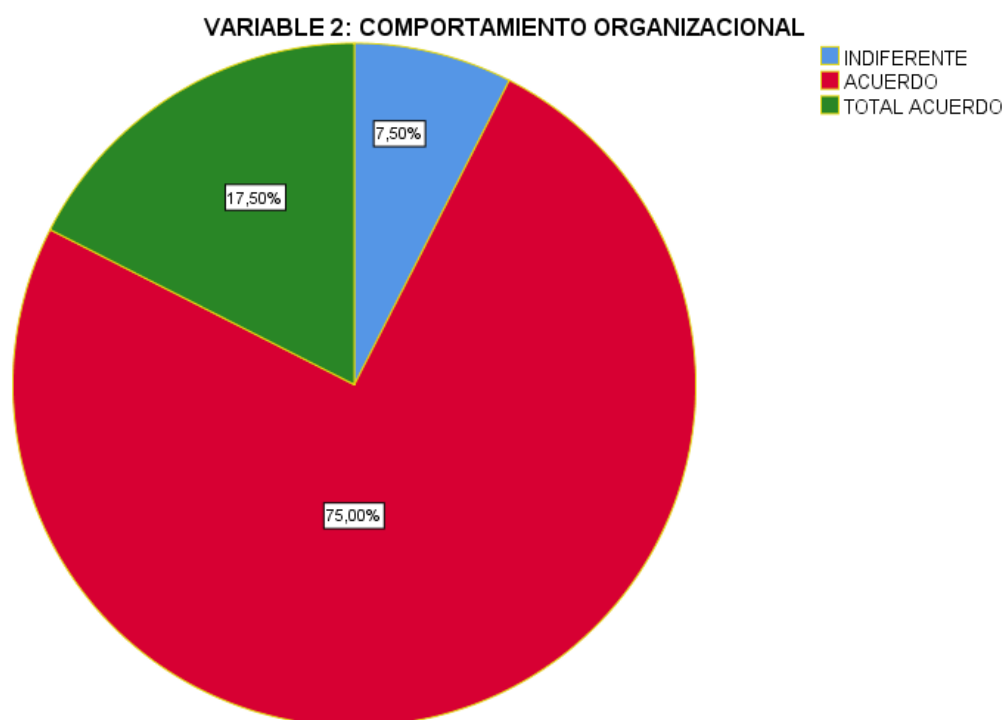
Los resultados obtenidos mediante la encuesta a los colaboradores de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C respecto a la importancia del diseño organizacional que comprende las dimensiones estructurales y contextuales el resultado es como sigue: el 67,5% están de acuerdo, 25% totalmente de acuerdo y el 7,5% indiferente.

4.1.2 Comportamiento organizacional

Tabla N°2

VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	3	7,5	7,5	7,5
	DE ACUERDO	30	75,0	75,0	82,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Interpretación:

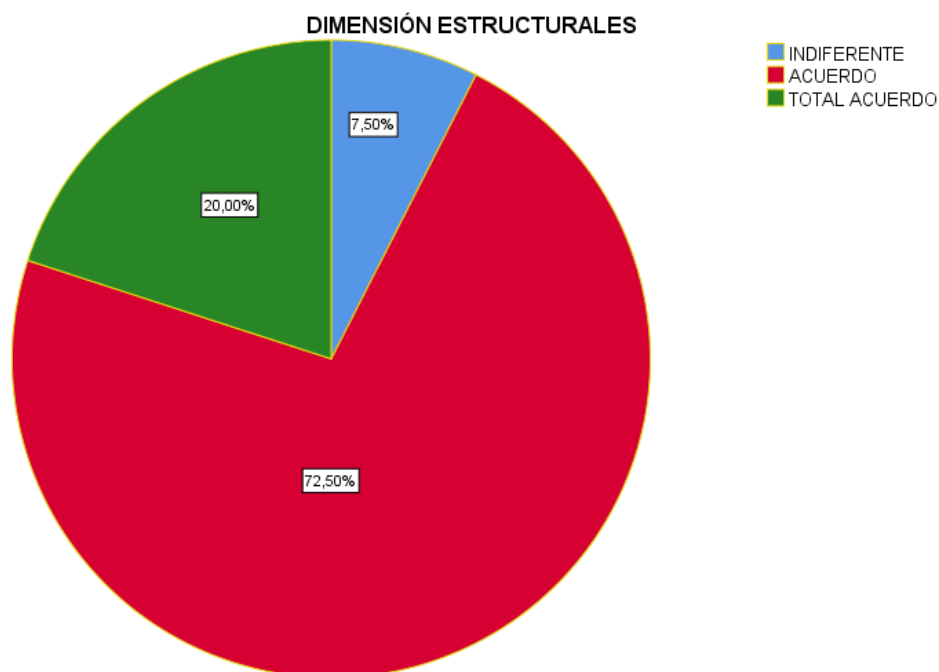
Los resultados adquiridos mediante la encuesta a los colaboradores de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C respecto a la importancia del comportamiento organizacional que comprende las dimensiones individuales, grupales y estructurales el resultado es como sigue: el 75% están de acuerdo, 17,5% totalmente de acuerdo y 7,5% indiferente.

4.1.3 Dimensión: Estructurales

Tabla N°3

ESTRUCTURALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	3	7,5	7,5	7,5
	DE ACUERDO	29	72,5	72,5	80,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Interpretación:

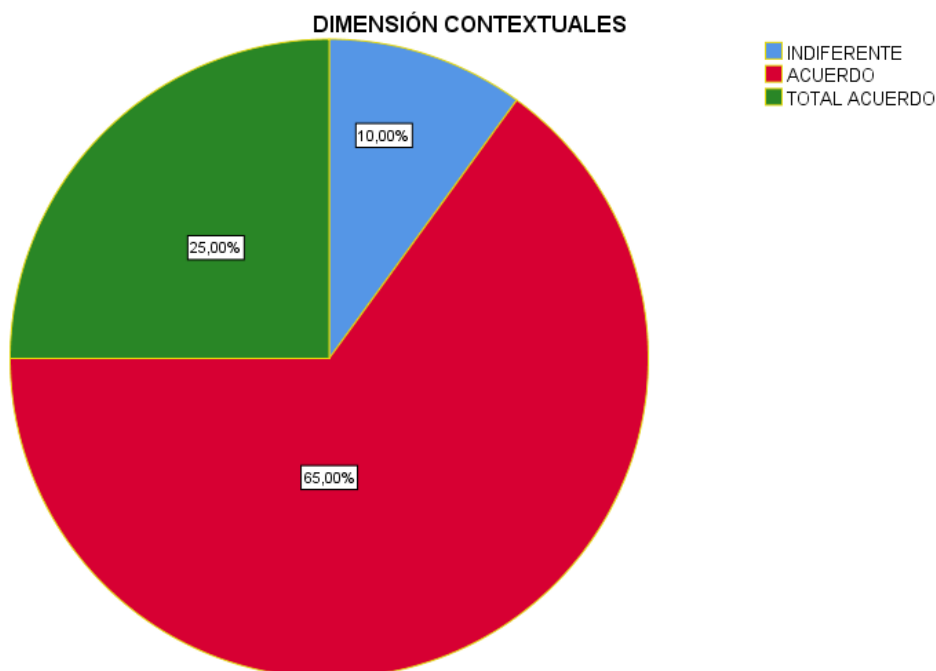
Los resultados adquiridos mediante la encuesta a los colaboradores de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C respecto a la importancia de la dimensión estructurales, que comprende los indicadores de formalización, especialización, jerarquía de la autoridad, centralización, profesionalismo y razones del personal; el resultado es como sigue: el 72,5% de acuerdo, 20% están totalmente de acuerdo y el 7,5% indiferente.

4.1.4 Dimensión: Contextuales

Tabla N°4

CONTEXTUALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	4	10,0	10,0	10,0
	DE ACUERDO	26	65,0	65,0	75,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Interpretación:

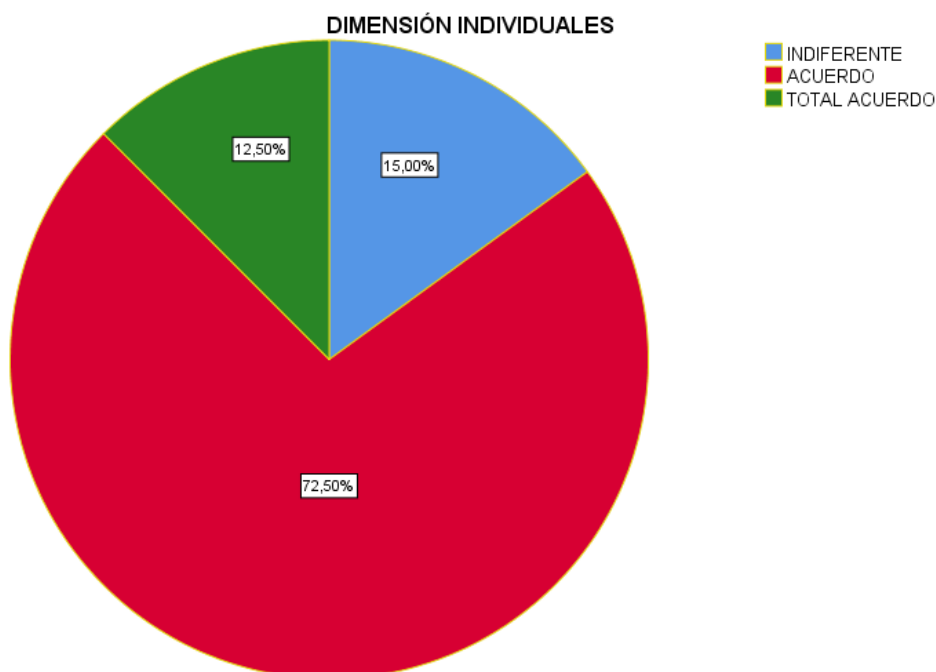
Los resultados adquiridos mediante la encuesta a los colaboradores de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C respecto a la importancia de la dimensión contextuales, que comprende los indicadores de tamaño, tecnología organizacional, entorno, metas y estrategias y la cultura; el resultado es como sigue: el 65% están de acuerdo, 25% totalmente de acuerdo y el 10% indiferente.

4.1.5 Dimensión: Individuales

Tabla N°5

INDIVIDUALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	6	15,0	15,0	15,0
	DE ACUERDO	29	72,5	72,5	87,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Interpretación:

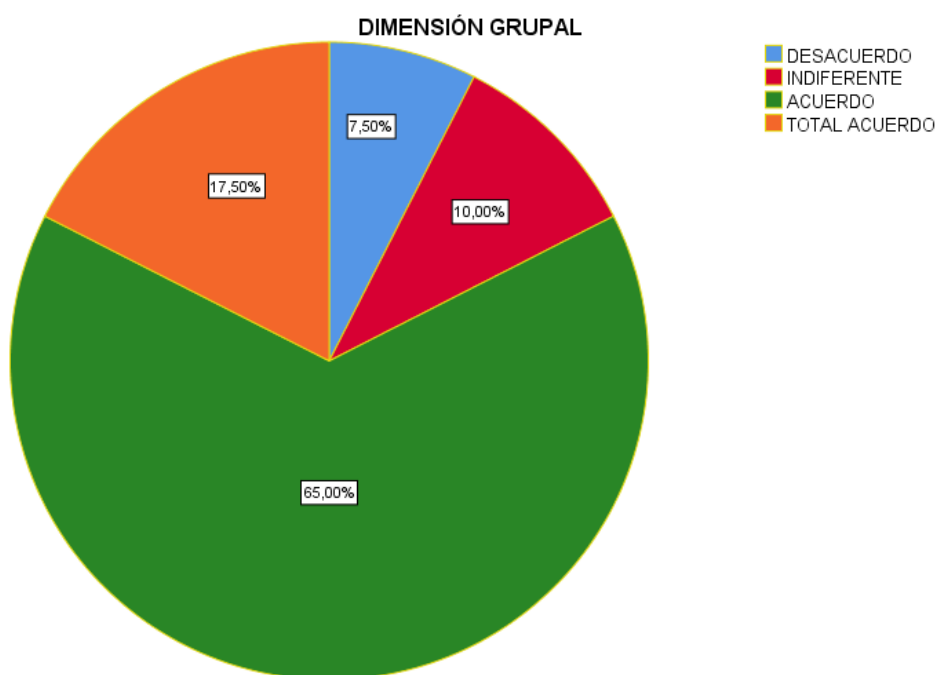
Los resultados adquiridos mediante la encuesta a los colaboradores de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C respecto a la importancia de la dimensión individual, que comprende los indicadores de actitud y satisfacción en el trabajo, la personalidad y valores, percepción y toma de decisiones; el resultado es como sigue: el 72,5% están de acuerdo, 15% indiferente y el 12,5% están totalmente de acuerdo.

4.1.6 Dimensión: Grupal

Tabla N°6

GRUPAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	3	7,5	7,5	7,5
	INDIFERENTE	4	10,0	10,0	17,5
	DE ACUERDO	26	65,0	65,0	82,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Interpretación:

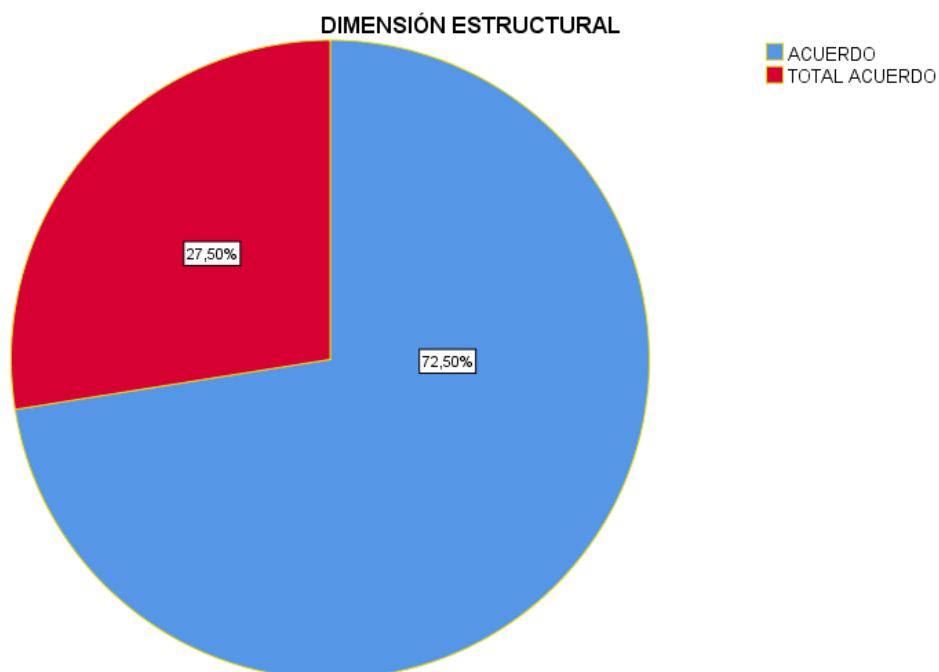
Los resultados adquiridos mediante la encuesta a los colaboradores de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C respecto a la importancia de la dimensión grupal, que comprende los indicadores de comunicación, liderazgo, conflicto y negociaciones; el resultado es como sigue: el 65% están de acuerdo, 17,5% están totalmente de acuerdo, 10% indiferente y 7,5% en desacuerdo.

4.1.7 Dimensión: Estructural

Tabla N°7

ESTRUCTURAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ACUERDO	29	72,5	72,5	72,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



Interpretación:

Los resultados adquiridos mediante la encuesta a los colaboradores de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C, con respecto a la importancia de la dimensión estructural, que comprende los indicadores de cultura organizacional, políticas y prácticas de RR.HH, cambio organizacional y manejo de estrés; el resultado es como sigue: el 72,5% están de acuerdo y 27,5% están totalmente de acuerdo.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1 prueba de normalidad

Tabla N°8

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DISEÑO ORGANIZACIONAL	,375	40	,000	,720	40	,000
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	,405	40	,000	,669	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hipótesis:

Ho: La población tiene distribución normal

Ha: La población no tiene distribución normal

Regla de decisión:

- Si $\text{Sig } P < \text{Sig } T$, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).
- Si $\text{Sig } P > \text{Sig } T$ se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha).

Interpretación:

Teniendo en cuenta que la muestra es menor a 50, se utiliza la prueba de Shapiro- Wilk. Asimismo se observa que la significancia es de 0,000 siendo menor a 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna como válida, en conclusión la población es no paramétrica y se hizo uso del estadístico Rho Spearman para el demostrar la hipótesis.

4.2.2 Coeficiente de correlación y regla de decisión

Tabla N°9

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

Nota: Tomado de Metodología de la investigación, quinta edición, por Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., 2010, México D.F., México: McGraw-Hill

Condiciones:

Sig T = 5%; Nivel de aceptación 95%, Z=1,96

Regla de decisión:

Si $\alpha < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si $\alpha > 0.05$ se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

4.2.2 Prueba de hipótesis General

H₁: Existe relación entre el diseño organizacional y el comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020.

H₀: No existe relación entre el diseño organizacional y el comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020.

Tabla N°10

HIPÓTESIS GENERAL

				DISEÑO ORGANIZACIONAL	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	DISEÑO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	de	1,000	,758**
		Sig. (unilateral)		.	,000
		N		40	40
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	de	,758**	1,000
		Sig. (unilateral)		,000	.
		N		40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,758, como se observa en la tabla 9, asimismo el nivel de significancia 0,000 es menor que el p valor (0.05), y según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente se concluye que existe una correlación positiva considerable según la tabla 9, entre el diseño organizacional y el comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020.

4.2.3 Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación entre la dimensión estructurales y el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020.

H₀: No existe relación entre la dimensión estructurales y el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020.

Tabla N°11

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

		COMPORTAMIENT		DIMENSIÓN	
		ORGANIZACIONAL		ESTRUCTURALES	
Rho	de	COMPORTAMIENTO	Coeficiente	de	1,000
Spearman		ORGANIZACIONAL	correlación		,622**
			Sig. (bilateral)		,000
			N		40
		DIMENSIÓN	Coeficiente	de	,622**
		ESTRUCTURALES	correlación		1,000
			Sig. (bilateral)		,000
			N		40

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,622, como se observa en la tabla 11, asimismo el nivel de significancia 0,000 es menor que el p valor (0.05), y según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente se concluye que existe una correlación positiva considerable según la tabla 9, entre el comportamiento organizacional y la dimensión estructurales de la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020.

4.2.4 Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación entre la dimensión contextuales y el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020.

H₀: No existe relación entre la dimensión contextual y el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020.

Tabla N°12

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN CONTEXTUALES
Rho Spearman	de COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40
	de DIMENSIÓN CONTEXTUALES	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,518, como se observa en la tabla 12, asimismo el nivel de significancia 0,001 es menor que el p valor (0.05), y según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente se concluye que existe una correlación positiva considerable según la tabla 9, entre el comportamiento organizacional y la dimensión contextuales de la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020.

V. DISCUSIÓN

5.1. El objetivo general

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el diseño organizacional con el comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020, de acuerdo a los resultados obtenidos del coeficiente Rho Spearman (0,758) se ha determinado que existe una correlación positiva considerable del diseño organizacional con el comportamiento organizacional.

Los resultados tienen relación con la teoría clásica de Taylor (1911), quien se centra en la relación del tiempo y movimiento cuyo resultado es el aumento en el rendimiento en el proceso de organización industrial, así como la segmentación de tareas y el eficaz desarrollo del trabajo, las siguientes investigaciones también guardan relación:

Así como, Higuera (2012), en su artículo científico, tuvo como objetivo conocer los efectos que algunos parámetros del diseño organizacional tienen sobre el lazo social entre los colaboradores, teniendo un impacto en la cooperación y la productividad en la empresa, se obtuvo como conclusión que el diseño organizacional genera un valor emocional y social para los colaboradores a razón de la ruptura de sus vínculos eran: la departamentalización, el puesto de trabajo, la jerarquía, las reglas y normas.

De igual modo, Ortega, Vizcaíno, Carroll y Fernández (2018), en su artículo científico tuvieron como objetivo de estudio realizar un diagnóstico a la empresa Laboratorios SAS y una serie de propuestas de mejoras para sus procesos y se obtuvo como conclusión que la empresa necesitaba descentralizar la toma de decisiones y derivar tareas por gerencias, para establecer a la empresa a nivel regional de forma satisfactoria.

Asimismo, Sandhu, & Kulik (2019) en su publicación académica tuvieron como objetivo examinar la interacción entre las fuerzas de la estructura de arriba hacia abajo y las influencias de abajo hacia arriba de la discreción gerencial en la formación de nuevos roles organizacionales a lo largo del tiempo, y se obtuvo

como conclusión que la investigación proporciona las bases para una teoría de la codependencia y coevolución de la estructura organizacional y la discreción en los roles emergentes.

Al igual que, Saavedra (2016), en su tesis, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el diseño organizacional y el potencial humano de los colaboradores en el centro de salud, se obtuvo como conclusión que la gerencia necesita implementar proyectos con un enfoque de mejora continua, con la ayuda de los jefes de operaciones y gestión con el único fin de mejorar a nivel competitivo en el rubro de salud.

Por último, Orozco (2016), en su tesis, tuvo como objetivo de la investigación, el diagnosticar si el diseño y estructura organizacional que se aplica a la empresa influye en la especialización de los trabajadores, se obtuvo como conclusión que la empresa Pollo dorado tenía buenos procedimientos para su constante toma de decisiones, sin embargo no tienen un lineamiento establecido ni un proceso adecuado que permita a los colaboradores conocer que herramientas deben realizar, así como las actividades administrativas en la organización.

5.1.2 Objetivo específico 1

El objetivo específico de la investigación fue determinar la relación que existe entre la dimensión estructurales con el comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020, de acuerdo a los resultados obtenidos del coeficiente Rho Spearman (0,622) se ha determinado que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión estructurales con el comportamiento organizacional, y las siguientes investigaciones guardan relación:

Aira (2016) refiere en su artículo científico que el objetivo del artículo es, conocer la relación e influencia entre las empresas y el comportamiento organizacional de los colaboradores, y tuvo como conclusión que el comportamiento organizacional es importante en las empresas para orientar y comprender las conductas

laborales con un enfoque hacia una mejora en las relaciones entre colaboradores y jefes.

Así como, Terán et al (2017), en su artículo científico, tuvo como objetivo del estudio evaluar cuales son las variables que afectan al comportamiento organizacional en las farmacias Sangolqui y se obtuvo como conclusión que con la evaluación realizada a la empresa, la gerencia tomara medidas para el mejoramiento de su clima laboral y para una gestión más eficaz.

Por otro lado Pedraza (2018), refiere en su artículo científico cuyo objetivo del artículo es, conocer la relación e importancia del clima organizacional con la satisfacción en sus puestos laborales desde el punto de vista de los colaboradores, se tuvo como conclusión que al implementar practicas que mejoren el clima laboral el comportamiento de los colaboradores cambiara de forma positiva y productiva.

Asimismo, Cristóbal y Huatuco (2017), en su tesis tuvo como ecuánime de la investigación fue identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, de la siguiente tesis se obtuvo como conclusión que al mejorar el clima laboral se incrementa el desempeño laboral de los colaboradores y así mismo los indicadores del clima organizacional investigado, influye directamente al desempeño que tienen los colaboradores.

Al igual que, Chumpitaz y Villafuerte (2015), mencionan en su tesis que el ecuánime de la investigación fue determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización, de la siguiente tesis se obtuvo como conclusión que al no capacitar a los colaboradores esto genera un impacto negativo para con los clientes, así mismo el empleador no fomenta ni motiva el crecimiento profesional.

Por último, Martínez (2016), en su tesis tuvo, como ecuánime de la investigación es diagnosticar el estado actual del comportamiento organizacional entre los empleados de Demca S.A.S, se obtuvo como conclusión que el comportamiento organización en un ámbito multicausal y las facetas de esta se deben tener en

cuenta en la toma de decisiones por parte de la gerencia e impulsar así los procesos organizacionales de manera que tengamos una sostenibilidad a largo plazo en la organización.

5.1.3 Objetivo específico 2

El objetivo específico 2 de la investigación fue determinar la relación que existe entre la dimensión contextual con el comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020, de acuerdo a los resultados obtenidos del coeficiente Rho Spearman (0,518) se ha determinado que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión estructural con el comportamiento organizacional, y las siguientes investigaciones guardan relación:

Así como, Quimis, Cañarte, Cantos y Figueroa (2018), en su artículo científico tuvo como objetivo del estudio fue estudiar y evaluar la aplicación coaching, gestión por competencia y otras herramientas para mejorar el capital humano de la organización, y se obtuvo como conclusión que al implementar mejoras, tendrán colaboradores participativos, motivados, e identificados con la empresa.

Al igual que, Consuelo, Sarmentero, Gómez & Falcón (2018) en su investigación científica, tuvo como objetivo elaborar un procedimiento para desarrollar estudios del comportamiento organizacional, se obtuvo como conclusión que si se aplican procedimientos constantes se detectarían cualidades esenciales de las pequeñas empresas de productos lácteos, las variables del comportamiento organizacional, que resultan esenciales en estas empresas son esenciales para poder determinar las acciones que faciliten la gestión exitosa de dichas empresas

Por otro lado, Manosalvas y Quintero (2015), en el artículo científico, mencionan que el eje de su investigación es realizar modelos estructurales que se puedan implementar en diversas compañías para mejorar la gestión del talento humano, donde la conclusión fue que al implementar una gestión con mayor eficiencia el talento humano se vería beneficiado.

Asimismo, Sanabria (2017), en su tesis tiene como eje de la investigación evaluar la relación entre la confianza organizacional, la conducta de compartir conocimiento, el capital psicológico en gerentes, empleados de empresas

públicas y privadas en dicho departamento, se obtuvo como conclusión que para mejorar la calidad de la tesis presentada sería recomendable un mejor control de las variables con un estudio aleatorio y con una muestra mayor significativa con fortaleza estadística.

De igual forma, Huaco (2015), en su tesis, el objetivo de la investigación fue analizar el diseño organizacional de la empresa y señalar las limitaciones en la realización de los servicios prestados y proponer un ejemplar alternativo orientando la producción de servicios dentro estándares de productividad satisfactorios, se obtuvo como conclusión que la estructura actual muestra un sobre dimensionamiento y que es fundamental fijar un nuevo diseño organizacional que posibilite sobrepasar los obstáculos que tiene la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.

Por último, Toca (2017), el ecuánime de la investigación fue proponer un diseño organizacional, para la aplicación en las áreas administrativas y comercial de la compañía y se obtuvo como conclusión que el servicio público debe desarrollarse en su prestación y la administración de servicios con las empresas que atienden a sus usuarios y suscriptores.

5.2. Hipótesis

5.2.1 Hipótesis General

La hipótesis general propuesta fue, que existe relación entre el diseño organizacional y el comportamiento de la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020, para probar la hipótesis primero se determinó si la distribución de la población es paramétrica o no paramétrica, haciendo uso de la prueba de normalidad, por medio del estadístico Shapiro Wilk dando como resultado Sig. 0,000, comprobando que la distribución de la población es no paramétrica; por lo tanto se utilizó el estadístico Rho Spearman, con un resultado de 0,758, con un nivel de significancia 0,000. En consecuencia la hipótesis planteada se acepta y según a la tabla 9 de correlación se determina que existe una correlación positiva considerable entre las variables de diseño organizacional y el comportamiento organizacional.

5.2.2 Hipótesis específica 1

La hipótesis específica 1 propuesta fue, que existe relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión estructurales de la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince 2020; teniendo en cuenta que la población es no paramétrica, por lo tanto se utilizó el estadístico Rho Spearman, con un resultado de 0,622, con un nivel de significancia 0,000. En consecuencia y según a la tabla 9 de correlación se determina que existe una correlación positiva considerable entre el comportamiento organizacional y la dimensión estructurales.

5.2.3 Hipótesis específica 2

La hipótesis específica 2 propuesta fue, que existe relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión contextuales de la empresa Soluciones Medicas Corporativas .A.C., Lince 2020; ; teniendo en cuenta que la población es no paramétrica, por lo tanto se utilizó el estadístico Rho Spearman, con un resultado de 0,518, con un nivel de significancia 0,000. En consecuencia y según a la tabla 9 de correlación se determina que existe una correlación positiva considerable entre el comportamiento organizacional y la dimensión contextuales.

5.3. Estadística descriptiva

5.3.1 Variable X: Diseño organizacional

Con respecto a los datos obtenidos de la encuesta sobre, sí la empresa Soluciones Médicas Corporativas desarrolla el diseño organizacional en sus procesos, las cuales comprenden las dimensiones estructurales y contextuales, obteniendo como resultado que 67,5% considera que están de acuerdo con que si se realiza el diseño organizacional, un 25% totalmente de acuerdo y un 7,5% es indiferente, considerando los resultados podemos identificar que un porcentaje no considera el diseño organizacional en referencia al indicador tamaño que está en la dimensión contextuales, los mismos que requieren propuestas de mejora para superar los aspectos negativos encontramos en el contexto de estudio.

5.3.2 Variable Y: Comportamiento organizacional

Con respecto a los datos obtenidos de la encuesta sobre, sí la empresa Soluciones Médicas Corporativas desarrolla el comportamiento organizacional, las cuales comprenden las dimensiones individuales, grupal y estructural, obteniendo como resultado que un 75% considera que están de acuerdo con que si se realiza el comportamiento organizacional, un 17,5% totalmente de acuerdo y un 7,5% es indiferente, considerando los resultados podemos identificar que un porcentaje no considera al comportamiento organizacional en referencia al indicador conflicto y negociaciones que está en la dimensión grupal, los mismos que requieren propuestas de mejora para superar los aspectos negativos encontramos en el contexto de estudio.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se constató que existe un alto porcentaje de colaboradores que consideran que se realiza el diseño organizacional y el comportamiento organizacional en el contexto de estudio; Asimismo existe un coeficiente de Rho Spearman 0,758 y Sig. 0,000; conclusión que nos permite demostrar que la hipótesis planteada es verdadera; también los resultados se encuentran dentro de los alcances de la teoría de Taylor (1911), que muestran coherencia con el respectivo artículo científico de Higuera (2012) y la tesis de Saavedra (2016) por todo lo manifestado se concluye que el diseño organizacional tiene una relación significativa con el comportamiento, por cual se logra el objetivo general de la investigación.
- 6.2. Se constató que existe un alto porcentaje de colaboradores que consideran que se realiza el diseño organizacional teniendo en cuenta la dimensión estructurales en el contexto de estudio; Asimismo existe un coeficiente de Rho Spearman 0,622 y Sig. 0,000; conclusión que nos permite demostrar que la hipótesis planteada es verdadera; que muestran coherencia con el respectivo artículo científico de Aira (2016) y la tesis de Cristóbal y Huatuco (2017) por todo lo manifestado se concluye que el diseño organizacional tiene una relación significativa con la dimensión estructurales, por cual se logra el objetivo específico 1 de la investigación.
- 6.3. Se constató que existe un alto porcentaje de colaboradores que consideran que se realiza el diseño organizacional teniendo en cuenta la dimensión contextuales en el contexto de estudio; Asimismo existe un coeficiente de Rho Spearman 0,518 y Sig. 0,000; conclusión que nos permite demostrar que la hipótesis planteada es verdadera; que muestran coherencia con el respectivo artículo científico de Quimis, Cañarte, Cantos y Figueroa (2018) y la tesis de Sanabria (2017) por todo lo manifestado se concluye que el diseño organizacional tiene una relación significativa con la dimensión contextuales, por cual se logra el objetivo específico 2 de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Con el propósito de mejorar el comportamiento organizacional, es necesario diseñar una estructura de la organización, con funciones y responsabilidades definidas para cada una de las áreas necesarias que permitan el logro de los objetivos metas de producción y atención de calidad a los clientes.

7.2 Con el propósito de mejorar el comportamiento organizacional en el ámbito estructural es necesario, formular e implementar, un reglamento de organización y funciones (ROF), que comprende: estructura orgánica, funciones generales y específicas, jerarquía, dependencia y responsabilidad para cada unidad orgánica y específica para cada colaborador.

7.3 Con el propósito de mejorar el comportamiento organizacional en el ámbito contextual, la gerencia deberá implementar tecnologías de punta, para las áreas de producción y administración; asimismo motivar a los trabajadores para que logren las metas y objetivos de la empresa, y programar reuniones mensuales de integración para fomentar una cultura organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aira, M. R. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 11(33), 99-111.
- Alvi, G., & Rana, R. (2019). Relationship between Task-Oriented Leaders' Behavior and Organizational Performance in Higher Education Institutions. *Bulletin of Education & Research*, 41(3), 153–166.
- Aguayo, F., & Lama, J. (2016). Estrés ocupacional: una perspectiva ergonómica y su protección en el diseño organizacional.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de la investigación*. Venezuela: Editorial Episteme, C.A
- Ajzen, I. y Maden, J.T. (1986). Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474
- Barrera, M. Varela, W. Paolacci, J y Martínez, R. (2016). Comportamiento individual y ventaja competitiva. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9,15-31. Recuperado de <https://papers.ssrn.com>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación 3era edición*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Burton, R., & Obel, B. (2018). The science of organizational design: fit between structure and coordination. *Journal of Organization Design*, 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s41469-018-0029-2>.
- Carpi, A, Breva, A. (2001).La predicción de la conducta a través de los constructos que integran la teoría de acción planeada. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 4,38-93. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>
- Chumpitaz, C. y Villafuerte, J (2015). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de confecciones Galindo S.R.L, Universidad Peruana de la Américas, Perú.
- Cristóbal, R. y Huataco, O (2017). Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de comercial Pacheco E.I.R.L,

Universidad Nacional del centro del Perú, Huancayo - Perú.

Daft, R. (2015). Teoría y diseño organizacional. (10ª ed). México Editorial Mc Graw Hill

Díaz, M. (2012). Factores del comportamiento organizacional que influyen en el desempeño de los docentes de las instituciones de educación superior. Universidad Autónoma de Querétaro de México

D'Alessio, F. (2008). El proceso estratégico: un enfoque de gerencia. (3 a ed). México D.F, México: Pearson

D'Alessio, F. (2004). Administración y dirección de la producción. México: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.

Garcias, K., Belkis, H., y Resabala, S. (2019): "La importancia de un diseño organizacional en las empresas, permite mejorar la eficiencia y ser competitiva", Revista Observatorio de la economía Latinoamericana, 1, 1696-8352. Recuperado de <https://www.eumed.net/>

Gorozabel, Z., Ruiz, S., Robaina, D., & Fleitas, S. (2017). Strategic analysis of the Technical University of Manabí as a basis for the organizational design of the University Cooperation Unit; Análisis estratégico de la Universidad Técnica de Manabí como base del diseño organizacional de la Unidad de Cooperación Universitaria. <https://doi.org/10.33936/recus.v2i2.978>

Gonzales, M, Hernández, V y Corredor, L. (2013). organizational design as a strengthen strategy for calcalizas small company in nobsa, boyaca. Revista Electrónica de Ciencias Administrativa, 3, 87-100. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>

Gibson, J. (2002). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. Santiago de Chile, Chile: Mc Graw-Hill Interamericana

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill.

Hernández, J. (2016). Los desafíos del diseño organizacional e institucional en un medio ambiente globalizador.

- Higueta, D. (2011). Parámetros de diseño organizacional: incidencia en la productividad y en los vínculos sociales. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 19, 73-90. Recuperado de <https://www.redalyc.org>
- Huaco, E. (2015). El diseño organizacional de la municipal distrital y la propuesta de un modelo alternativo con producción de servicios con estándares de productividad satisfactoria, Universidad Nacional mayor de San Marcos, Perú.
- Loffat, J. (2009). Tendencias modernas de diseño organizacional: redes organizacionales internacionales en zonas regionales. *Revista Electrónica de Ciencias Administrativa*, 8, 205-223. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>
- Manosalvas, Manosalvas y Quintero (2015) Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *Revista AD-minister*, 26, 5-15. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>
- Marín, D y Cuartas, J. (2014). Teorías del análisis y diseño organizacional: una revisión a los postulados contingentes y de la co- alineación estratégica. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 1, 153-168. Recuperado de <https://www.redalyc.org>
- Martínez, A. (2016). Diagnóstico del comportamiento organizacional entre los empleados de Demca S.A.S en la ciudad de Cartagena de indias, Universidad de Cartagena, Colombia.
- Molina, L, Briones, I y Arteaga, H. (2016). Organizational behavior and its importance for business administration Comportamento organizacional e sua importância para a administração de empresas. *Revista Científica, Dominio de las Ciencias*, 2, 498-510. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>
- Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 16(29), 1–16.
- Navarro, R., García, A., & Casiano, R., (2007) Clima y compromiso organizacional: Una investigación (Vol. 1) Recuperado de <http://eumed.net/libros/2007c/>

- Orozco, B. (2016). Diseño y estructura organizacional de la empresa Pollo dorado del Municipio de San Pedro, San Marcos, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Ortega, D, Vizcaíno, G, Carroll, J y Fernández, M. (2018) Diseño de un plan estratégico para un laboratorio orientado a la revitalización organizacional. Revista Dictamen Libre, 5, 15,2. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>
- Palmar, R. y Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos, 17(39), 159-188
- Pedraza, M. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista Lasallista de investigación, 15, 90-101. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>
- Quimis, L. T. C., Cañarte, C. Y. M., Cantos, M. A. B., & Figueroa, M. D. L. C. (2018). El comportamiento organizacional en su entorno hacia la actitud y conducta del ser humano para lograr ventaja competitiva en el desempeño laboral. Polo del Conocimiento, 2(12), 156-172.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson.
- Rodríguezl. J., González, A., Noy, P., & Pérez, S. (2012). Metodología de Diseño Organizacional integrando enfoque a procesos y competencias / Methodology of Organizational Design integrating process approach and competencies. Ingeniería Industrial, 33(2), 188–199.
- Saavedra, M. (2016). El diseño organizacional y el potencial humano del clima organizacional de los trabajadores del centro de salud Max Arias Schreiber del distrito de la Victoria, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Sanabria, F. (2017). La confianza organizacional como variable mediadora entre el capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento, Universidad Católica de Colombia, Colombia.
- Sandhu, S., & Kulik, C. (2019). Shaping and Being Shaped: How Organizational Structure and Managerial Discretion Co-evolve in New Managerial

Roles. Administrative Science Quarterly, 64(3), 619–658.
<https://doi.org/10.1177/0001839218778018>

- Sergio, M, Lujan, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Revista Estudios Gerenciales*, 32,51-59. Recuperado de <https://www.redalyc.org>
- Taipe, C & Robensoy, M. (2020). Diseño organizacional mediante el enfoque sistémico y cibernético: El caso de una empresa prestadora de saneamiento. *INGENIARE - Revista Chilena de Ingeniería*, 28(1), 68–82.
- Tsui-Yii, T & Chien-Ching, Y. (2019). Generating Intangible Resource and International Performance: Insights into Enterprises Organizational Behavior and Capability at Trade Shows. *Journal of Business Economics & Management*, 20(6), 1022–1044. <https://doi.org/10.3846/jbem.2019.10513>
- Terán Rosero, G. J., Montenegro Obando, B. L., García Ibarra, V. J., Realpe Cabrera, I. A., Villarreal Salazar, F. J., & Fernández Lorenzo, A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 36(1), 0-0.
- Toca, S. (2017). Propuesta de diseño organizacional en las áreas funcionales administrativa y comercial para la empresa de servicios públicos del municipio de cuitiva-emcuitiva S.A, Universidad Pedagógica y Tecnológica, Colombis

Anexo 1:

Matriz operacional de la variable 1 Diseño organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
El diseño organizacional, es la sintonización de llevar a cabo las labores desarrollando eficazmente los mecanismos estructurales para organizar de la mejor forma las estrategias de la organización en base a la eficiencia y desempeño de todos los factores internos, para lograr una diferenciación en comparación a otras organizaciones. Daft (2015).	La variable X, de diseño organizacional compuesto por 2 dimensiones, contextual y estructural, e indicadores, compuestas por 11 ítems con escala Likert con respecto la cual se empleó para encuestar a los colaboradores.	Estructurales	Formalización	P.1	Likert
			Especialización	P.2	
			Jerarquía de la autoridad	P.3	
			Centralización	P.4	
			Profesionalismo	P.5	
		Razones de personal	P.6		
		Contextuales	Tamaño	P.7	
			Tecnología organizacional	P.8	
			Entorno	P.9	
			Metas y estrategias	P.10	
			La cultura	P.11	

Anexo 2:


Matriz operacional de la variable 2 Comportamiento Organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Robbins y Judge (2013).nos explica que es un campo de estudio que analiza la conducta de los colaboradores y sus efectos; asimismo, el comportamiento organizacional se aplica al conocimiento que se obtiene sobre los individuos, grupos y estructura sobre el comportamiento, para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia”.	La variable Y, de comportamiento organizacional compuesto por 3 dimensiones, individual, grupal y estructural, e indicadores, compuestas por 9 ítems con escala Likert con respecto la cual se empleó para encuestar a los colaboradores.	Individuales	Actitud y satisfacción en el trabajo	P.12	Likert
			La personalidad y valores	P.13	
			Percepción y toma de decisiones	P.14	
		Grupal	Comunicación	P.15	
			Liderazgo	P.16	
			Conflicto y negociaciones	P.17	
		Estructural	Cultura organizacional	P.18	
			Políticas y prácticas de RR.HH	P,19	
			Cambio organizacional y manejo de estrés	P.20	


Anexo 3: *Validación de expertos*

Nº	Nombres y Apellidos	Grado	Resultado
1	Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa	Doctora en Administración	Aplicable
2	Dr. Teodoro Carranza Estela	Doctor en Administración	Aplicable
3	Mg. Jose Luis Merino Garces	Magister en Administración	Aplicable

Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS							
Título de la investigación: "Diseño y comportamiento organizacional de la empresa soluciones médicas corporativas S.A.C., lince, 2019-2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Pastor Sifuentes, Daysi Flor							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira							
Dra. en administración / Mgtr. Marketing y Comercio Internacional / Mgtr. Gestión Pública / Mgtr. Educación							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
DISEÑO ORGANIZACIONAL	Estructurales	Formalización	Se evidencian los puestos, manuales y procedimientos dentro de la organización	TD=	/		
		Especialización	Existe claridad de las funciones de trabajo de cada puesto en la organización	Totalmente	/		
		Jerarquía de la autoridad	La empresa establece jerarquía de la autoridad en la organización	De acuerdo	/		
		Centralización	La empresa realiza la toma de decisiones a nivel gerencial	D= De acuerdo	/		
		Profesionalismo	La empresa contrata colaboradores de acuerdo al perfil de cada puesto	I =	/		
		Razones del personal	El personal de cada área desarrolla funciones de acuerdo a su competencia	Indiferente	/		
	Contextuales	Tamaño	La estructura organizacional es la apropiada para el rubro y el tamaño de la organización	ED=			
		Tecnología organizacional	La organización cuenta con equipos adecuados y/o recursos necesarios para realizar el servicio que el cliente demande	Desacuerdo	/		
		Entorno	La organización tiene un sólido posicionamiento en el rubro en el cual se desarrolla	TED=	/		
		Metas y estrategias	Las metas y estrategias desarrolladas por la organización están alineadas de acuerdo a su misión	Totalmente en	/		
	La cultura	Se siente orgulloso y se identifica con la cultura organizacional de la empresa	Desacuerdo	/			
Firma del experto:			Fecha				
			18/11/2019				
DNI 07586867							

Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS							
Título de la investigación: "Diseño y comportamiento organizacional de la empresa soluciones médicas corporativas S.A.C., lince, 2019-2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Pastor Sifuentes, Daysi Flor							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira							
Dra. Administración / Mgr. Marketing y Comercio Internacional / Mgr. Gestión Pública / Mgr. Educación							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Individuales	Actitud y satisfacción en el trabajo	Se siente libre de desarrollar sus habilidades cognitivas y emocionales en la empresa	TD=	/		
		La personalidad y valores	Siente reconocimiento por parte de su jefe de área	Totalmente De acuerdo	/		
		Percepción y toma de decisiones	Tiene libertad para tomar decisiones en su puesto de trabajo	D= De acuerdo	/		
	Grupal	Comunicación	Mantiene una comunicación directa y asertiva con todos los miembros de la empresa	I=	/		
		Liderazgo	Los jefes evidencian el liderazgo en cada una de sus acciones	Indiferente	/		
		Conflicto y negociaciones	Cuando existe conflicto, las decisiones se toman en consenso grupal para el bien de la organización	ED=	/		
	Estructural	Cultura organizacional	Desarrolla sus hábitos, valores y actitudes enfocadas hacia el bien de la organización	TED=	/		
		Políticas y prácticas de RR.HH	El proceso de selección y desarrollo del área de RR.HH es el adecuado	Totalmente en	/		
		Cambio organizacional y manejo de estrés	Se adapta de forma oportuna al cambio y/o procesos que presente la empresa	Desacuerdo	/		
	Firma del experto:			Fecha			
 DNI 07586867			18/11/2019				

Experto 2


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación: "Diseño y comportamiento organizacional de la empresa soluciones médicas corporativas S.A.C., lince, 2019-2020"

Apellidos y nombres del investigador: Pastor Sifuentes, Daysi Flor

Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela, Teodoro

Licenciado en administración / Mgt. en evaluación y acreditación / Dr. en administración

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DISEÑO ORGANIZACIONAL	Estructurales	Formalización	Se evidencian los puestos, manuales y procedimientos dentro de la organización	TD=	/		
		Especialización	Existe claridad de las funciones de trabajo de cada puesto en la organización	Totalmente	/		
		Jerarquía de la autoridad	La empresa establece jerarquía de la autoridad en la organización	De acuerdo	/		
		Centralización	La empresa realiza la toma de decisiones a nivel gerencial	D= De	/		
		Profesionalismo	La empresa contrata colaboradores de acuerdo al perfil de cada puesto	acuerdo	/		
	Razones del personal	El personal de cada área desarrolla funciones de acuerdo a su competencia	I=	/			
	Contextuales	Tamaño	La estructura organizacional es la apropiada para el rubro y el tamaño de la organización	Indiferente	/		
		Tecnología organizacional	La organización cuenta con equipos adecuados y/o recursos necesarios para realizar el servicio que el cliente demande	ED=	/		
		Entorno	La organización tiene un sólido posicionamiento en el rubro en el cual se desarrolla	En	/		
		Metas y estrategias	Las metas y estrategias desarrolladas por la organización están alineadas de acuerdo a su misión	Desacuerdo	/		
La cultura		Se siente orgulloso y se identifica con la cultura organizacional de la empresa	TED=	/			
Firma del experto: 			Fecha: 19/11/2019				

Experto 2


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación: "Diseño y comportamiento organizacional de la empresa soluciones médicas corporativas S.A.C., lince, 2019-2020"

Apellidos y nombres del investigador: Pastor Sifuentes, Daysi Flor

Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela, Teodoro

Licenciado en administración / Mgtr. en evaluación y acreditación / Dr. en administración.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Individuales	Actitud y satisfacción en el trabajo	Se siente libre de desarrollar sus habilidades cognitivas y emocionales en la empresa	TD= Totalmente	/		
		La personalidad y valores	Siente reconocimiento por parte de su jefe de área	De acuerdo	/		
		Percepción y toma de decisiones	Tiene libertad para tomar decisiones en su puesto de trabajo	D= De acuerdo	/		
	Grupal	Comunicación	Mantiene una comunicación directa y asertiva con todos los miembros de la empresa	I = Indiferente	/		
		Liderazgo	Los jefes evidencian el liderazgo en cada una de sus acciones	ED=	/		
		Conflicto y negociaciones	Cuando existe conflicto, las decisiones se toman en consenso grupal para el bien de la organización	En Desacuerdo	/		
	Estructural	Cultura organizacional	Desarrolla sus hábitos, valores y actitudes enfocadas hacia el bien de la organización	TED= Totalmente en	/		
		Políticas y prácticas de RR.HH	El proceso de selección y desarrollo del área de RR.HH es el adecuado	Desacuerdo	/		
		Cambio organizacional y manejo de estrés	Se adapta de forma oportuna al cambio y/o procesos que presente la empresa		/		
	Firma del experto: 			Fecha: <u>21</u> / <u>11</u> / <u>2019</u>			

08074405

Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS								
Título de la investigación: "Diseño y comportamiento organizacional de la empresa soluciones médicas corporativas S.A.C., Iince, 2019-2020"								
Apellidos y nombres del investigador: Pastor Sifuentes, Daysi Flor								
Apellidos y nombres del experto: Mg. Merino Garcés, José Luis								
Mgtr. en ciencias empresariales; licenciado en administración con mención en Negocios Internacionales								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
DISEÑO ORGANIZACIONAL	Estructurales	Formalización	Se evidencian los puestos, manuales y procedimientos dentro de la organización	TD=	✓			
		Especialización	Existe claridad de las funciones de trabajo de cada puesto en la organización	Totalmente	✓			
		Jerarquía de la autoridad	La empresa establece jerarquía de la autoridad en la organización	De acuerdo	✓			
		Centralización	La empresa realiza la toma de decisiones a nivel gerencial	D= De	✓			
		Profesionalismo	La empresa contrata colaboradores de acuerdo al perfil de cada puesto	acuerdo	✓			
		Razones del personal	El personal de cada área desarrolla funciones de acuerdo a su competencia	I =	✓			
	Contextuales	Tamaño	La estructura organizacional es la apropiada para el rubro y el tamaño de la organización	Indiferente	ED=	✓		
		Tecnología organizacional	La organización cuenta con equipos adecuados y/o recursos necesarios para realizar el servicio que el cliente demande	En	Desacuerdo	✓		
		Entorno	La organización tiene un sólido posicionamiento en el rubro en el cual se desarrolla	TED=	Totalmente	✓		
		Metas y estrategias	Las metas y estrategias desarrolladas por la organización están alineadas de acuerdo a su misión	en	Desacuerdo	✓		
	La cultura	Se siente orgulloso y se identifica con la cultura organizacional de la empresa						
Firma del experto:			Fecha: 19/11/15					

Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación: "Diseño y comportamiento organizacional de la empresa soluciones médicas corporativas S.A.C., lince, 2019-2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Pastor Sifuentes, Daysi Flor							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Merino Garcés, José Luis							
<i>Mgt. en Ciencias empresariales / Licenciado en administración con mención en Negocios Internacionales</i>							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Individuales	Actitud y satisfacción en el trabajo	Se siente libre de desarrollar sus habilidades cognitivas y emocionales en la empresa	TD= Totalmente	✓		
		La personalidad y valores	Siente reconocimiento por parte de su jefe de área	De acuerdo	✓		
		Percepción y toma de decisiones	Tiene libertad para tomar decisiones en su puesto de trabajo	D= De acuerdo	✓		
	Grupal	Comunicación	Mantiene una comunicación directa y asertiva con todos los miembros de la empresa	I= Indiferente	✓		
		Liderazgo	Los jefes evidencian el liderazgo en cada una de sus acciones	ED=	✓		
		Conflicto y negociaciones	Cuando existe conflicto, las decisiones se toman en consenso grupal para el bien de la organización	En Desacuerdo	✓		
	Estructural	Cultura organizacional	Desarrolla sus hábitos, valores y actitudes enfocadas hacia el bien de la organización	TED= Totalmente en	✓		
		Políticas y prácticas de RR.HH	El proceso de selección y desarrollo del área de RR.HH es el adecuado	Desacuerdo	✓		
			Cambio organizacional y manejo de estrés	Se adapta de forma oportuna al cambio y/o procesos que presente la empresa		✓	
Firma del experto:			Fecha <i>19.11.19</i>				

Anexo 4: *Criterio De Confiabilidad Valores*

No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0. 49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Anexo 5: *Estadística de fiabilidad de diseño organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,659	11

Fuente: Alfa de Cronbach

El Alpha de Cronbach, del variable diseño organizacional dio como resultado que el instrumento utilizado es moderado confiable.

Anexo 6: *Estadística de fiabilidad de Comportamiento organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>.787</u>	<u>9</u>

Fuente: Alfa de Cronbach

El Alpha de Cronbach, del variable comportamiento organizacional dio como resultado que el instrumento utilizado tiene fuerte confiabilidad.

Anexo 7: Instrumento de la variable

“Diseño y comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C., Lince 2020”

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional con el comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Medicas Corporativas S.A.C., Lince, 2020

TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Se evidencian los puestos, manuales y procedimientos dentro de la organización					
2	Existe claridad de las funciones de trabajo de cada puesto en la organización					
3	La empresa establece jerarquía de la autoridad en la organización					
4	La empresa realiza la toma de decisiones a nivel gerencial					
5	La empresa contrata colaboradores de acuerdo al perfil de cada puesto					
6	El personal de cada área desarrolla funciones de acuerdo a su competencia					
7	La estructura organizacional es la apropiada para el rubro y el tamaño de la organización					
8	La organización cuenta con equipos adecuados y/o recursos necesarios para realizar el servicio que el cliente demande					
9	La organización tiene un sólido posicionamiento en el rubro en el cual se desarrolla					
10	Las metas y estrategias desarrolladas por la organización están alineadas de acuerdo a su misión					
11	Se siente orgulloso y se identifica con la cultura organizacional de la empresa					
12	Se siente libre de desarrollar sus habilidades cognitivas y emocionales en la empresa					
13	Siente reconocimiento por parte de su jefe de área					
14	Tiene libertad para tomar decisiones en su puesto de trabajo					
15	Mantiene una comunicación directa y asertiva con todos los miembros de la empresa					
16	Los jefes evidencian el liderazgo en cada una de sus acciones					
17	Cuando existe conflicto, las decisiones se toman en consenso grupal para el bien de la organización					
18	Desarrolla sus hábitos, valores y actitudes enfocadas hacia el bien de la organización					
19	El proceso de selección y desarrollo del área de RR.HH es el adecuado					
20	Se adapta de forma oportuna al cambio y/o procesos que presente la empresa					

Gracias por su colaboración

Anexo 8: Carta de autorización de la empresa



Lima, 18 de noviembre de 2019

CARTA DE AUTORIZACIÓN


Señores

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De mi consideración

Por medio de la presente, GERARDO ENRIQUE ASCUE QUIROGA, identificado con DNI 23979188, en calidad de representante legal de la empresa como Gerente General de Soluciones Medicas Corporativas S.A.C, RUC 20600179617, autorizo a la Srta. DAYSI FLOR PASTOR SIFUENTES, identificada con DNI:76067452, estudiante de la carrera profesional de administración, de la Universidad Cesar Vallejo, para el desarrollo de su tesis titulada: **“Diseño y comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C., Lince, 2019-2020”**

Atentamente,


SOLUCIONES MEDICAS CORPORATIVAS
G. Enrique Quiroga Ascue
GERENTE GENERAL

GERARDO ENRIQUE QUIROGA ASCUE

Gerente General