



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la
convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas,
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Gonzáles Vásquez, Johnny (ORCID: 0000-0002-5777-271X)

ASESOR:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (ORCID: 0000-0003-0851-4375)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi compañera y amiga, por ser mi complemento perfecto; a mis hijas que son mi fortaleza y la motivación perfecta para superarme como persona y profesional.

Johnny

Agradecimiento

A los catedráticos del presente doctorado con gratitud infinita por compartir sus conocimientos en las diferentes asignaturas, agradecimiento especial a nuestra asesora Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado por su impecable guía en la elaboración de nuestra tesis; a mis compañeros de trabajo por su desinteresada colaboración y a todas las personas que de una y otra forma coadyuvaron para culminar con éxito mis estudios del doctorado.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
VIII. PROPUESTA.....	42
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS.....	59

Índice de tablas

Tabla 1. Caracterización de la dimensión comunicación desde la percepción de los funcionarios.....	19
Tabla 2. Caracterización de la dimensión realización personal desde la percepción de los funcionarios.	20
Tabla 3. Caracterización de la dimensión condiciones laborales desde la percepción de los funcionarios.	21
Tabla 4. Caracterización de la dimensión comunicación desde la percepción de los colaboradores.	22
Tabla 5. Caracterización de la dimensión realización personal desde la percepción de los colaboradores.....	23
Tabla 6. Caracterización de la dimensión condiciones laborales desde la percepción de los colaboradores.....	24
Tabla 7. Nivel de la variable convivencia laboral desde la percepción de los funcionarios.	25
Tabla 8. Nivel de la variable convivencia laboral desde la percepción de los colaboradores.....	26
Tabla 9. Caracterización de la dimensión comportamiento individual desde la percepción de los funcionarios.	27
Tabla 10. Caracterización de la dimensión comportamiento grupal desde la percepción de los funcionarios.	28
Tabla 11. Caracterización de la dimensión cultura organizacional desde la percepción de los funcionarios.	29
Tabla 12. Caracterización de la dimensión comportamiento individual desde la percepción de los colaboradores.....	30
Tabla 13. Caracterización de la dimensión comportamiento grupal desde la percepción de los colaboradores.....	31
Tabla 14. Caracterización de la dimensión cultura organizacional desde la percepción de los colaboradores.....	32
Tabla 15. Nivel de la variable comportamiento organizacional desde la percepción de los funcionarios.	33

Tabla 16. Nivel de la variable comportamiento organizacional desde la percepción de los colaboradores.....	33
Tabla 17. Modelo de gestión por procesos validado por el juicio de expertos.	35

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021	42
--	----

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general, proponer un modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021. El tipo de estudio fue aplicada, no experimental, el diseño fue descriptivo-propositivo, la muestra estuvo conformado por 08 funcionarios y 67 colaboradores, como técnica se usó la encuesta, el recojo de información se hizo a través del cuestionario como herramienta. Resultado, desde la percepción de los colaboradores, el 55,2 % manifestaron que la comunicación está en un nivel regular, el 56,7 % la realización personal está en un nivel regular, mientras que el 53,7 % indicaron que las condiciones laborales están en un nivel regular. Concluyendo, por lo que se presentó una propuesta, basado en el modelo de Vroom sustentado en tres supuestos: las fuerzas existentes dentro de los individuos y aquellas otras presentes en situación de trabajo se combinan para motivar y determinar el comportamiento; de tal manera, que los individuos toman decisiones conscientes acerca de su conducta para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Palabras clave: Comunicación, realización personal, convivencia laboral

Abstract

The present study had a general objective, to propose a model of organizational behavior to optimize work coexistence in the Sub Regional Management of Alto Amazonas, 2021. The type of study was applied, not experimental, the design was descriptive-purposeful, the sample was made up of 08 officials and 67 collaborators, the survey was used as a technique, the collection of information was done through the questionnaire as a tool. Result, from the perception of the collaborators, 55.2% stated that communication is at a regular level, 56.7% personal fulfillment is at a regular level, while 53.7% indicated that working conditions they are on a regular level. Concluding, for which a proposal was presented, based on the Vroom model based on three assumptions: the forces existing within individuals and those present in a work situation combine to motivate and determine behavior; in such a way, that individuals make conscious decisions about their behavior to optimize work coexistence in the Sub-Regional Management of Alto Amazonas.

Keywords: Communication, personal fulfillment, work coexistence

I. INTRODUCCIÓN

El espacio de trabajo es un espacio en el que muchas personas de diferentes naturalezas y culturas convergen para ofrecer sus capacidades, aptitudes, actitudes y voluntades para el logro de objetivos. Por lo tanto, las relaciones interpersonales adquieren una gran relevancia, ya que tienen un impacto positivo o negativo en la calidad de la convivencia en el trabajo, el trabajo en equipo, la satisfacción personal y el logro de los resultados laborales de forma individual y colectiva. Consecuentemente, una convivencia saludable en el trabajo se convierte en responsabilidad de todos los involucrados, ya sea que se llame a sí mismo un empleado, una empresa, un emprendedor, un proveedor, un cliente, etc., armonía y salud organizacional.

Asimismo, la coexistencia en el trabajo es la calidad o rasgo del entorno organizacional percibido o capacitado por los contribuyentes de la corporación y afecta su comportamiento. Se refiere a las características de la motivación en el entorno organizacional, esto es, los elementos internos de la organización que conducen a un tipo de motivación única en los participantes en ascenso. Si el ambiente organizacional permite satisfacer las necesidades personales de los integrantes, la convivencia tiende a ser favorable y soberbia; Si el ambiente organizacional frustra la satisfacción de las necesidades de los participantes, la convivencia tiende a ser destructiva y pobre.

Es por ello, que hoy en día, algunas organizaciones públicas y privadas se centran en el desarrollo del personal y la calidad de vida laboral, a diferencia de años anteriores, cuando las instituciones estaban más interesadas en el desempeño, la productividad y los beneficios del personal; independientemente de los sentimientos, las emociones y las condiciones de trabajo en las que se encontraron. En consecuencia, si una institución no tiene una buena convivencia, esto causará desventajas en comparación con otras instituciones que, si lo hacen, tendrán una mejor satisfacción laboral y mejores servicios. Gutiérrez (2017)

Para que la convivencia sea óptima en una organización, es importante que los trabajadores tengan un buen comportamiento organizacional; para ello, los gerentes o directores deben ser los principales promotores de la innovación en las

empresas y deben definir estrategias de innovación, buscar buenas ideas, transformarlas en productos o servicios valiosos y obtener excelentes resultados de innovación e implementado; que puede motivar a los empleados a hacer cosas nuevas, cambios positivos, evolucionar y adaptarse a los cambios debido a leyes o resoluciones que ocurren en el entorno interno o externo de la institución.

La convivencia laboral en las organizaciones en los países europeos, y parte de Norte América no es un problema, puesto que el ambiente laboral es acogedor donde los trabajadores interactúan de manera cordial en función de objetivos compartidos; asimismo, el comportamiento organizacional tiene mucho que ver para que en una empresa el clima y convivencia sea óptima; en cambio, en los países latinoamericanos la realidad es otra, dentro de las organizaciones existen muchos conflictos poniendo en evidencian las malas relaciones interpersonales, existe los celos profesionales, la informalidad en los contratos y el desconocimiento del comportamiento organizacional. (Gaitán y Palacio, 2021).

Con relación a la Gerencia Subregional del Alto Amazonas, es un órgano administrativo del más alto nivel técnico-administrativo, encargado de dirigir y supervisar el funcionamiento de las organizaciones que lo integran (PEI, PIA, POI, MOF, ROF); También cuenta con recursos humanos y financieros disponibles para el desarrollo de varios proyectos para el bien de la comunidad. Desafortunadamente, entre muchos problemas existentes, está claro que la convivencia en el trabajo es uno de los problemas que afligen a esta institución; debido tal vez, a la presencia de nuevos trabajadores con poca empatía, las oficinas son pequeñas y poco ventiladas, desorden en la documentación, procedimientos lentos y comunicación inadecuada, sospecha en la información proporcionada, falta de compañía y empatía, entre otras situaciones que ponen de manifiesto que la convivencia laboral es deficiente.

Consiguientemente, surge la necesidad de contribuir a la solución del problema que afecta a la Gerencia Subregional del Alto Amazonas, con la elaboración de un modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en esa institución y por ende mejorar su productividad. Por lo que se planteó el problema general ¿En qué medida un modelo de comportamiento organizacional optimizará la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas,

2021?; asimismo se formuló los problemas específicos ¿Cómo es la convivencia laboral?, ¿Cómo está caracterizado el comportamiento organizacional?, ¿Cuál es el diseño del comportamiento organizacional que optimizará la convivencia laboral?, ¿Se podrá validar el modelo de comportamiento organizacional a través de juicios de expertos?

Esta investigación se justifica por los siguientes criterios, **por conveniencia**, porque con la aplicación del modelo de comportamiento organizacional se mejora la convivencia entre los trabajadores. Además, tiene **relevancia social**, ya que, con el modelo propuesto los beneficiarios directos serán los mismos trabajadores y funcionarios; del mismo modo, este estudio formará parte de la vasta bibliografía de la biblioteca de la universidad, así como, antecedentes de futuros trabajos de tesis de pre, posgrado. En cuanto a las **implicancias prácticas**, se buscará dar solución al problema de la convivencia laboral y los relacionados a la variable de estudio, a través de la intervención de un modelo comportamiento organizacional.

Tiene, **valor teórico**, porque con los resultados obtenidos se contribuirá a llenar un vacío en el campo de la ciencia; de tal manera, se tendrá conclusiones precisas para aseverar o negar la existencia de una teoría y brindar una alternativa de solución. En cuanto a la **utilidad metodológica**, los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad podrán ser utilizadas en otras investigaciones similares a este estudio. Del mismo modo, el modelo propuesto ayudará a optimizar la convivencia laboral a través de la resolución de conflictos, el trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales dentro del comportamiento organizacional.

De tal manera, que el objetivo general es, proponer un modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021. Del mismo modo, se planteó los objetivos específicos (i) Caracterizar la convivencia laboral. (ii) Caracterizar el comportamiento organizacional. (iii) Diseñar un modelo de comportamiento organizacional que optimizará la convivencia laboral. iv) Validar el modelo de comportamiento organizacional, a través de juicio de expertos.

En tal sentido, se planteó la hipótesis de estudio de la siguiente manera; “El diseño de un modelo de comportamiento organizacional, mejora la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021”

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes encontrados a nivel internacional es de Guerrero-Bejarano et al., (2021). Concluye que, el liderazgo transformacional, está muy asociado con la satisfacción laboral de la actividad, mientras que la gestión transaccional se relaciona negativamente con el placer. Sin embargo, la gestión transaccional no siempre está relacionada con la dedicación organizacional y el deleite de la tarea afecta el compromiso organizacional.

Según, López, García, & Martínez (2019), concluyeron, que, los directores y sus equipos directivos deben contar para mejorar positivamente en la creación de espacios de escolarización que se caractericen por utilizar su flexibilidad para combinar equipos de trabajo que puedan afrontar los retos y los deseos enganchados. Asimismo, no basta con que los gerentes presenten planes de mejora institucional modernos si ahora no se comunican dentro de un marco de horizontalidad, respeto y atractivo de las revisiones y expectativas de las personas que participan en el grupo académico. De hecho, hay que aprovechar las posibilidades de todos para evitar caer en la complacencia individual.

En cambio para, Vera Campuzano & Suárez Caiche (2018). Diseño descriptivo, muestra 100 casos, técnica análisis documental, instrumento ficha de registro de casos; concluyeron, El reconocimiento de la empresa es insuficiente, afecta la autoestima de los empleados, debe proporcionar iniciativas para garantizar satisfacción laboral y aumento de la productividad empresarial. En este sentido, el 80% indicó que los trabajadores se sienten injustificados porque sus esfuerzos no son reconocidos por incentivos, vacaciones, bonos, etc.

Del mismo modo, Chirinos Araque, Meriño Córdova, & Martínez de Meriño (2018), tipo de investigación descriptivo y transaccional, muestra y población 63 sujetos; concluyó, que, es importante considerar los factores de la convivencia laboral se relacionan con la conducta del personal de una agencia, que se caracteriza con el auxilio de las actitudes, percepciones, persona, estrés, valores y conocimiento del individuo, que lo distingue de los

demás y le permite caracterizarse dentro de la empresa a través de esta organización; Consiste en motivación, conversación, toma de decisiones y trabajo en equipo. Estos elementos facilitan las pinturas para los empleados y dan como resultado una mayor productividad para el emprendimiento sostenible y, por lo tanto, un mayor desarrollo sostenible.

Para, González, Rodríguez, & González (2018). Diseño descriptivo, población 630 unidades, muestra 220 unidades, técnica encuesta, instrumento escala de Likert; concluyó, Se han identificado las variables que más afectan la convivencia laboral en grandes empresas, entre las cuales aparecen con mayor influencia: las capacidades del supervisor, el orgullo o el sentimiento de pertenencia y la integración generada dentro de estas empresas. Estos son seguidos en menor medida por la consideración, el tipo de trabajo y las relaciones con los colegas, estos factores nos permiten concluir que existe un buen ambiente de supervisión en sí mismo y que refuerzan con camaradería dentro de estas organizaciones profesionales. Además, los puestos presentados con mayor frecuencia son los de la parte operativa y la gerencia media, lo que nos permite dudar de que haya un buen ambiente de trabajo dentro de estas grandes empresas, incluso si vale la pena. Vale la pena tener en cuenta más posiciones en el campo de la gestión para lograr establecer una relación más completa en términos de clima organizacional, que en general tiende a ser bueno.

Asimismo, Moníz & Ferreira (2018), concluyó, se estableció que los gerentes hacen poco esfuerzo para involucrarse activamente en la mejora de los factores positivos que promueven el clima organizacional, que toda institución académica requiere y desea; como, el poderoso intercambio verbal y la integración organizacional entre todos sus empleados, a su vez, podría ofrecer estrategias para la decisión de la guerra. Asimismo, puede existir una necesidad urgente de control para realizar modificaciones dentro de la estructuración y ejecución de sus propias técnicas de gestión interna; a través del precepto de una Gestión Autocrática, donde se desplaza por el de una Gestión Democrática. De esta forma, generar la participación de todos sus

colaboradores, y posteriormente, se consolide una conversación poderosa, fluida y eterna.

A nivel nacional los trabajos similares encontrados a este estudio fueron de, Holguin-Álvarez, Nieves-Nima, Ledesma-Pérez, & Montañez-Huancaya (2020), concluye que, Esta experiencia fortalece las capacidades humanas para reconocer, examinar y actuar de manera inventiva en la realidad que envuelve el entorno escolar, considerando desde la pericia de la alternativa como parte de la organización social, la autoevaluación, la regulación emocional y la cooperación como método. de expresión activista.

Al respecto, Pezo-Ávila, Vargas-Sardón, & Gallardo-Echenique (2020), concluyeron, que, el Centro Médico no tiene una tradición organizacional basada en el merchandising de la salud institucionalizada, considerando que su método de salud preventiva ha llevado a manejar el intercambio verbal interno desde una salud ocupacional y en el contexto de la obligación social de la empresa (RSC).

Asimismo, Soto & Inga (2019), concluyó, que, el ambiente de trabajo no está significativamente relacionado con el trabajo realizado. Esto parece indicar que, independientemente de la dimensión y el tipo de medición, el clima organizacional y el desempeño laboral están relacionados. Las tesis discutidas muestran diversas realidades problemáticas y un marco teórico que, aunque concuerda en algunos puntos, no concuerda en casi todos los casos al medir estas variables. Las definiciones operativas son amplias y conducen al desarrollo o la definición del instrumento para garantizar la coherencia. La mayor dificultad radica en el proceso de validez y fiabilidad, ya que se basa principalmente en opiniones de expertos. Esto es ciertamente útil, pero existen métodos estadísticos que podrían mejorar aún más la validez, ya que son herramientas que no han sido validadas en otros contextos.

Para Guevara (2018), Concluye que, la evaluación de los grados alcanzados a través de las deficiencias en la convivencia docente en los estudiantes universitarios a través de la observación de los signos, son: barreras para

reconocer los derechos de los demás, limitaciones para aceptar las normas consensuadas y barreras para resolver pacíficamente los conflictos, se hizo posible gracias al uso del método empírico o hecho perceptible.

Las teorías relacionadas a la **convivencia laboral**, según los autores, Sánchez & Toro (2018) concluyeron que, no hay ninguna teoría contundente hasta la actualidad, excepto el enfoque de Aristóteles sobre la amistad y la naturaleza. En la palabra convivencia, el prefijo "Con" introduce la idea de pluralidad y al mismo tiempo de datación complementaria, la pluralidad declarada se constituye a través del contenido material de la base goce. Esta segunda parte de la idea proviene del término latino "Viviere", por ello tener estilos de vida o existir, de esta manera el goce se refiere a la vivencia de la existencia (Romero, 2011). Vivir juntos se acerca a vivir en la corporación de unos u otros. Convivencia, contiene intrínsecamente nociones que incluyen admiración, espíritu de equipo, organización y obligación social, compromisos, apreciación individual, ética, tolerancia y alteridad, (Ortega-Ruiz, Rey, & Sánchez, 2012). La convivencia tiene sus raíces en los marcos de conocimiento de los actores, la multiplicidad de marcos normativos facilita especialmente la convivencia ((Creed, Lok, & Dejordy, 2010); (Smets, Morris, & Greenwood, 2012)).

Diversos autores coinciden en que la convivencia es una construcción no pública y social que persigue crear un global común, para lo cual es importante deleitarse, entre otros, en valores que incluyen la equidad, la justicia, la reputación, el aprecio, el acuerdo y el pluralismo. , (Díaz & Sime, 2016), y nuevamente, (García-Cruz, Cáceres-Mesa, & Bautista-Díaz, 2019), las necesidades a recordar para que los seres humanos tengan una convivencia saludable, tanto benéfica como positiva, puede ser: comunicación correcta, tener elementos para reconocer a los demás, ofrecer los aditivos cruciales para reconocer y cobrar rango, comprender y usar la guerra como una ayuda para el aprendizaje, enfrentar problemas y remediarlos en mi opinión y grupo, hacer de la democracia una forma de vida y un precio uno mismo desde una actitud sociocultural.

Asimismo, Holguin-Álvarez et al. (2020), la convivencia laboral, se conceptualiza como el conjunto de interrelaciones de individuos reconocidos entre sí como componentes de un entorno próximo. Por lo cual existe el uso de capacidades y actitudes humanas saludables. Esta coexistencia puede entenderse desde la perspectiva social, humanista y valorativa. Por su parte (Jiménez Sierra, Ortiz-Padilla, Monsalve-Perdono, & Gómez-García, 2020), la convivencia laboral, es una relación de personas que conviven en áreas no inusuales en busca de consecuencias asociadas con el empleador, por lo que es decisivo para cualquier persona tener un noviazgo placentero con ellos dentro de la máxima armonía posible. Por el lado alternativo; La idea del trabajo bienvenido se concibe como una de las variables más críticas dentro de la investigación de la conducta organizacional por ser uno de los elementos socioculturales de la organización, lo que exige su examen para el control de grupos y agencias de pinturas (Calderón, Laca, Pando y Pedroza, 2015) y por lo tanto (Pujol-Cols, 2018) el placer de la actividad se describe como el grado en que al personal le gustan sus pinturas.

Por su parte (Peña-Figueroa, Sánchez-Prada, Ramírez-Sánchez, & Menjura-Escobar, 2017), la convivencia encierra numerosas connotaciones y matices que en conjunto despliegan la esencia que une a las personas y las hace permanecer armoniosamente en una colección; lo que significa variaciones de experiencia, apreciación de la interdependencia y pluralidad, así como dominar para aclarar conflictos de una manera fantástica, (Carbajal, 2013). Para (Topal, 2021) la literatura implica que la convivencia ocurre en un contexto relacional. Es común observar una relación de conflicto, por ejemplo, entre diferentes grupos de actores institucionales. Es por ello que, (Azeska, Starc, & Kevereski, 2017), los líderes deben tener visión y percepción para inspirar a otros a conseguir sus metas. En idénticas cepas (Bell & Chan, 2014) confirman que los líderes forman y expanden la verdad social del empleador para sus individuos, porque brindan ese medio a los valores y control para lograr lo imaginativo y profético de la empresa empresarial. . En este sentido, la globalización y las modificaciones tecnológicas plantean situaciones de

extraordinaria exigencia a cuadros de primer orden basados totalmente en la dignidad, el respeto y la igualdad de posibilidades. (Ramírez & Ulloa, 2020).

Según, Vega, Arévalo, Sandoval, & Giraldo (2006), confirman que la convivencia en el trabajo describe una organización, la distingue de otras e influye en el comportamiento de las personas que la componen; Además, agrupa aspectos organizacionales como prácticas, política, liderazgo, conflictos, sistemas de recompensa y castigo, control y supervisión, así como las características del entorno físico de la organización. La convivencia en el trabajo se basa en la percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con el entorno en el que trabajan. (Cruz-Velazco, 2018)

Para, Robbins & Judge (2013), clasifica las **teorías de convivencia** en el lugar de trabajo de la siguiente manera: Teoría de las relaciones humanas. Los resultados de estos estudios iniciaron una tendencia gerencial en la que se tomaron en cuenta aspectos relacionados con las actitudes y la motivación de los empleados, así como las relaciones entre trabajadores y gerentes. Las contribuciones de este modelo nos ayudan en esta investigación a comprender el complejo mundo de las relaciones interpersonales que se manifiesta en la organización, en el que hay comportamientos individuales y grupales que influyen positiva o negativamente en el desempeño de la organización. (Pilligua & Arteaga, 2019), la comunicación dentro de los grupos debe ser a través de un dispositivo abierto, lo que significa que ahora no debe estar confinado a través de la forma jerárquica de una etapa descendente sino horizontalmente, de esta manera, los trabajadores se darán cuenta de los objetivos perseguidos a través de la organización, las necesidades y los logros obtenidos

En cuanto a la variable **comportamiento organizacional**, según (Gelfand, Erez, Aycan, & Leung, 2017), los orígenes del comportamiento organizacional se remontan a la primera mitad del siglo XX, en cuatro periodos: los primeros años (1917-1949), mediados del siglo XX (1950-1979), finales del siglo XX (1980-2000) y el siglo XXI (2001 y posteriores). Según (Bravo, Negrin-Sosa, Hernández, & Palacios, 2020), las teorías del comportamiento organizacional

(CO) mostrar una evolución en el tiempo al integrar, cada vez más, materias diversas en la empresa comercial y métodos de estudios, dentro de la misma forma (García, Hernández, González, & Polo, 2017), tecnológicos, sociales y que han propiciado una mayor competitividad, han provocado La administración de los humanos es extra compleja, debido a que son estos los que pueden marcar la diferencia en una empresa empresarial, sus talentos, entusiasmo, deleite en la tarea, lealtad, entre diferentes variables influyen en las consecuencias de la excelencia, la productividad, la eficiencia y la competitividad organizacional.

Para, Madero-Gómez & Olivas-Luján (2016), las teorías del comportamiento organizacional estaban evolucionando con el tiempo y se habían integrado numerosos temas en los estudios y tácticas comerciales. Según (Álvarez, 2018), la mirada al comportamiento organizacional, en sociedades extraordinarias, es un tema abordado desde técnicas y dinámicas extraordinarias. Esto tiende a desarrollarse en un contexto de efecto que va desde una posición mecanicista, es decir, desde los tiempos en que el hombre se convirtió en el mejor amigo del dispositivo; tanto como una función estratégica, en la que se toma en consideración al individuo como un aliado estratégico dentro del cumplimiento de la misión y visión organizacional. Los individuos reaccionan a los eventos que encuentran en su entorno natural. Estas reacciones, llamadas comportamiento, tienen fundamentos psicológicos, sociológicos y antropológicos. Por tanto, la psicología se centra en el comportamiento de los individuos, la sociología se centra en los comportamientos que surgen de las relaciones sociales y la antropología se centra en los comportamientos relacionados con los sistemas culturales. Los comportamientos caracterizados como comportamiento organizacional son un campo interdisciplinario de la ciencia que incluye los tres, (Ertem, 2020).

En cambio, Erdem (2010), el comportamiento organizacional está asociado a diferentes ramas de la ciencia y que el comportamiento organizacional surgió con la adaptación de las teorías de estas ciencias a la gestión y los recursos humanos en el trabajo denominado comportamiento organizacional. Por su parte (Özsoy & Yıldız, 2013), las características personales están más

relacionadas con la personalidad del individuo, por tanto, la personalidad es importante en variables organizacionales como el reclutamiento, la comprensión del comportamiento de los empleados y el liderazgo. Llama la atención el efecto de la cultura organizacional y los rasgos de personalidad en el comportamiento organizacional, ((Dilek & Taşkiran, 2016); (Ötken & Cenkci, 2015); (Phipps, Prieto, & Deis, 2015)). El comportamiento organizacional se investiga en muchas estructuras organizacionales, desde hospitales (Çalik & Naktıyok, 2018) hasta hoteles (Keleş, 2019), desde fábricas textiles hasta mercados (Koçak, Kerse, & Babadağ, 2018) también se observan en el entorno escolar ((Aydin, Sarier, & Uysal, 2013); (Özdemir, Orhan, & Özkayran, 2018)).

Para, Irfan (2021) recientemente, el comportamiento organizacional ha surgido como un comportamiento estratégico que mejora la productividad y la eficiencia de los empleados. Los comportamientos poco éticos se definen como acciones que violan las normas morales (sociales) ampliamente aceptadas (Bryant & Merritt, 2021), por tanto, el comportamiento de los empleados juega un papel importante en la gestión efectiva del comportamiento organizacional (Islam, Furuoka, & Idris, 2021).

Por su parte, Morrejón (2018), el comportamiento organizacional desde la línea de salida se presenta (personal, rotación de puestos, desempeño subordinado, productividad y control), adicionalmente es de gran importancia para la conducción de la administración pública, por (Shahin, Shabani, & Khazaei, 2014); (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013), establecen que la conducta organizacional investiga el efecto que las personas y estructuras tienen sobre el comportamiento dentro de las empresas que le permite seguir la información y la eficiencia en las organizaciones. Por un lado, facilita reconocer las relaciones de los trabajadores entre sí y, por otro lado, reconocer la influencia que el entorno ejerce sobre la corporación.

Según, Robbins & Judge (2013), es el estudio de lo que las personas hacen en una organización y cómo su comportamiento afecta su desempeño. Del mismo modo, al estudiar específicamente las situaciones en el lugar de trabajo, no es sorprendente que enfatice que el comportamiento está

relacionado con cuestiones como el empleo, el absentismo, la rotación del personal, la productividad, desempeño y gestión humana.

Los tres **niveles del Comportamiento Organizacional**. Según (Robbins & Judge, 2013), aplican una estrategia dividida en tres niveles jerárquicos: individual, que consiste en comprender y controlar el comportamiento individual. Como grupo, se trata de comprender y centrarse en los grupos y procesos sociales, y la organización reside en la comprensión y gestión de los procesos y problemas de la organización.

Según, Chiavenato (2013), “El comportamiento de un grupo es más que la suma de los comportamientos de las personas que lo componen. Cuando las personas trabajan en grupos, no se comportan como si estuvieran solas o aisladas”. En cuanto al comportamiento individual el autor señala que, “Los principios simples de la conducta individual, que son resultado de las características de los individuos y organizaciones, son: a) Las personas tienen habilidades extraordinarias. B) Las personas tienen necesidades específicas y tratan de satisfacerlas. c) La gente piensa en el futuro y elige su comportamiento.

La cultura organizacional Modela, guía, determina el comportamiento de los aditivos del grupo preparado, sirviendo como marco de referencia para los participantes del empleador y dictando las situaciones sobre cómo sus participantes deben comportarse en este. (Ferrando, 2015)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada, se caracteriza por la aplicación de las teorías y leyes científicas probadas, para explicar y solucionar problemas de la realidad, (Tacillo, 2016). Porque en base a investigación básica, pura o fundamental en las ciencias fácticas o formales se formulan problemas o hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad, (Esteban, 2018).

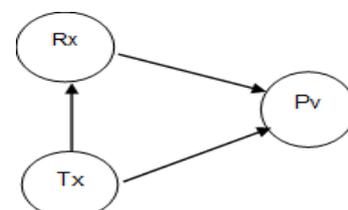
El estudio fue de tipo no experimental, debido a que para su mejoramiento se han dejado de manipular las variables que se detallan a continuación y que han sido estudiadas, analizadas y evaluadas a medida que se suministran en la asignatura de estudios. (Monje, 2011)

Diseño de investigación

Según su carácter fue descriptivo - propositivo porque el investigador reconoció el problema de la investigación y delineó las variables, además de las razones que la originan y permitió la mejora de una propuesta basada en dicha información (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Temporal y transversal en alcance y orientado al estado de alerta, porque se centró en obtener registros de aproximadamente lo que ocurre en un momento de soltería., (Gallardo, 2017).

En función de lo especificado por (Gallardo, 2017), la investigación ejecutada fue propositiva, ofrece como característica, para la evaluación de las variables, la línea de partida es seleccionar sus características y sobre esa base plantear elementos que conduzcan a la búsqueda de soluciones al problema evidenciado, en este ejemplo, sobre el comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral.

Se esquematiza por el siguiente diseño:



Dónde:

Rx = Realidad diagnosticada.

Tx = Teorías de convivencia laboral

Pv = Modelo de propuesta validado

3.2. Variables y operacionalización

Variable I: Comportamiento organizacional

Variable II: Convivencia laboral

Nota: La operacionalidad de las variables se encuentra en anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población lo conformaron 75 trabajadores entre nombrados y contratados administrativos por servicio (CAS), distribuidas de la siguiente manera:

Nombrados: 21 (2 funcionarios y 19 colaboradores)

CAS: 54 (6 funcionarios y 48 colaboradores)

Criterios de inclusión: Se tuvo en cuenta a los funcionarios, trabajadores nombrados y contratados administrativos por servicio (CAS).

Muestra

Fue censal por representar a la misma población.

Muestreo: No se aplica por trabajar con el 100% de la población

Unidad de análisis: funcionarios y colaboradores

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se usó la encuesta.

Instrumento

Se elaboró como instrumentos dos cuestionarios para cada variable teniendo en cuenta las dimensiones.

Para la variable comportamiento organizacional

Nivel	Funcionarios	Colaboradores
Pésima	[33 - 50>	[31 - 51>
Regular	[50 - 72>	[51 - 71>
Alta	[72 - 73]	[71 - 90]

Para la variable convivencia laboral

Nivel	Funcionarios	Colaboradores
Pésima	[45 - 56>	[24 - 59>
Regular	[56 - 83>	[59 - 83>
Alta	[83 - 88]	[83 - 100]

Validación

La validación fue por la metodología del Juicio de cinco expertos, donde estos profesionales a través de su conocimiento sobre el método científico y gestión pública dieron su opinión del contenido de forma y fondo de los instrumentos de recolección de información.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Gestión empresarial	4,7	Aplicable
	2	Gestión Pública y Gobernabilidad	4,6	Aplicable
	3	Gestión Pública	4,7	Aplicable
	4	Gestión Pública	4,7	Aplicable
	5	Metodólogo	4,6	Aplicable
Variable 2	1	Gestión empresarial	4,6	Aplicable
	2	Gestión Pública y Gobernabilidad	4,5	Aplicable
	3	Gestión Pública	4,6	Aplicable
	4	Gestión Pública	4,5	Aplicable
	5	Metodólogo	4,5	Aplicable

Los resultados del juicio de expertos para la variable Comportamiento organizacional fue de **4,7** puntos, equivalente al **94%** alcanzando el nivel de “Excelente”; por lo tanto, es válido para su aplicación. Asimismo, el resultado del juicio de experto de la variable convivencia laboral, fue de 4,5 puntos, lo que quiere decir, que cumple el 90% de validez para ser aplicado.

Confiabilidad

Con el instrumento elaborado para las variables: comportamiento organizacional y convivencia laboral, y mediante una encuesta, se aplicó una prueba piloto a 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de

Alto Amazonas, donde se obtuvo los siguientes valores del Alfa de Cronbach:

Variable	Alfa de Cronbach	Valoración
Comportamiento Organizacional	0,916	Excelente (confiable)
Convivencia Laboral	0,915	Excelente (confiable)

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Se partió del diagnóstico de la realidad problemática, para la elaboración del marco teórico se consultó fuentes primarias y secundarias donde se acopió información de artículos científicos relacionados a las variables de estudio; así como teorías las más actualizadas para dar sustento y rigor científico a la investigación. Se identificó el tipo y diseño de investigación, además, de elegir la técnica y los instrumentos a elaborar para el desarrollo de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron procesados en una tabla de frecuencia, a través de la estadística descriptiva; de tal manera que, los resultados fueron presentados en porcentajes de acuerdo a la respuesta de la muestra trabajada; no fue necesario hacer de ningún estadígrafo de correlación porque no se hizo comprobación de hipótesis ni resultados de correlación. En tal sentido, se utilizó el software Excel.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación fue elaborada sobre la base de los tres principios éticos básicos universales; Primero el respeto a las personas, por lo que, para la aplicación del cuestionario se hizo previa autorización de los encuestados, de tal manera, que, su apoyo fue voluntario sin presiones; garantizando proteger su identidad y sus respuestas; segundo, beneficencia, en todo momento se buscó garantizar la integridad física de las personas, además, el compromiso del

investigador fue mejorar las relaciones interpersonales entre trabajadores que consoliden una convivencia armoniosa en la institución. Tercero, justicia, con los resultados se buscó que todos los trabajadores en una entidad deben ser tratados de manera equitativa y valorar el trabajo que estos desempeñan. Asimismo, toda la información que aparece en este estudio fue respetando los derechos de autor siguiendo las presiones de las Normas APA séptima edición.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Caracterizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021.

Tabla 1.

Caracterización de la dimensión comunicación desde la percepción de los funcionarios.

Indicadores	Dimensión Ítems	Totalmente en desacuerdo/En desacuerdo		Me es indiferente		De acuerdo/Muy de acuerdo	
		fi	%	fi	%	Fi	%
Comunicación asertiva	Entre los colaboradores y funcionarios la comunicación es asertiva.	2	25.0%	1	12.5%	5	62.5%
Comunicación horizontal	Los funcionarios practican la comunicación horizontal.	2	25.0%	0	0.0%	6	75.0%
Comunicación vertical	Los funcionarios practican la comunicación vertical.	3	37.5%	1	12.5%	4	50.0%
	Los comentarios y/o malos entendidos son solucionados de manera discreta.	1	12.5%	2	25.0%	5	62.5%
Comunicación oral	Los funcionarios para llamar la atención buscan no herir susceptibilidades.	2	25.0%	1	12.5%	5	62.5%
	Ante los problemas de los colaboradores los funcionarios son empáticos.	3	37.5%	1	12.5%	4	50.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios de la GSRAA, 2021.

Interpretación:

Se muestran los resultados alcanzados sobre la caracterización de la dimensión comunicación desde la percepción de los funcionarios. El 62,5 % manifiestan estar de acuerdo que mantienen una comunicación asertiva con los colaboradores, los comentarios y/o malos entendidos son solucionados de manera discreta; las llamadas de atención buscan no herir susceptibilidades. Así mismo el 75 % declaran estar de acuerdo con practicar la comunicación horizontal, y que el 50 % refieren que practican la comunicación vertical; además ante los problemas de los colaboradores, los funcionarios son empáticos.

Tabla 2.

Caracterización de la dimensión realización personal desde la percepción de los funcionarios.

Indicadores	Dimensión	Ítems	Totalmente en desacuerdo/En desacuerdo		Me es indiferente		De acuerdo/Muy de acuerdo	
			fi	%	fi	%	Fi	%
Oportunidades de progreso	Existen oportunidades de progresar		0	0.0%	1	12.5%	7	87.5%
Interés por el éxito	Los funcionarios se interesan por el éxito de sus colaboradores		1	12.5%	0	0.0%	7	87.5%
Plantear los objetivos	Todos participan en plantear los objetivos y las acciones para lograrlo		1	12.5%	3	37.5%	4	50.0%
	Valoran el desempeño de los colaboradores		3	37.5%	0	0.0%	5	62.5%
	Los funcionarios acostumbran reconocer el desempeño de sus colaboradores		3	37.5%	0	0.0%	5	62.5%
Desempeño de los trabajadores	Los trabajadores que se profesionalizan tienen la oportunidad de ascenso.		3	37.5%	2	25.0%	3	37.5%
	Los trabajadores se preocupan por alcanzar sus metas.		3	37.5%	1	12.5%	4	50.0%
	Los trabajadores se autocapacitan para mejorar su trabajo.		4	50.0%	0	0.0%	4	50.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios de la GSRAA, 2021.

Interpretación:

Se observan, los resultados alcanzados sobre la caracterización de la dimensión realización personal desde la percepción de los funcionarios. El 87,5 % manifiestan estar de acuerdo de que existen oportunidades de progresar, y se interesan por el éxito de sus colaboradores. El 62,5% declaran estar de “acuerdo y muy de acuerdo” que valoran y reconocen su desempeño; que todos participan en plantear los objetivos y las acciones para lograrlo y se interesan por el éxito de sus colaboradores en un 50 %. Mientras que el 37,5% están totalmente en desacuerdo a que los colaboradores se profesionalizan, tienen la oportunidad de ascenso y que existen oportunidades de progresar.

Tabla 3.

Caracterización de la dimensión condiciones laborales desde la percepción de los funcionarios.

Indicadores	Dimensión Ítems	Totalmente en desacuerdo/En desacuerdo		Me es indiferente		De acuerdo/Muy de acuerdo	
		Fi	%	fi	%	Fi	%
infraestructura	La infraestructura garantiza la protección contra el contagio del COVID-19	3	37.5%	0	0.0%	5	62.5%
Trabajo remoto	El trabajo remoto les garantiza estabilidad laboral a los colaboradores contratados	3	37.5%	1	12.5%	4	50.0%
Salario	El salario de los trabajadores nombrados es menor al que reciben los contratados por CAS	2	25.0%	3	37.5%	3	37.5%
Equipo de profesionales	El equipo de profesionales que ocupan cargos claves garantizan el éxito de una buena gestión	3	37.5%	2	25.0%	3	37.5%
	El equipamiento tecnológico es moderno y actualizado	4	50.0%	1	12.5%	3	37.5%
	Sientes que tu esfuerzo en el trabajo es valorado	3	37.5%	1	12.5%	4	50.0%
	Existe un kit de higiene para repartir con todos los trabajadores	2	25.0%	0	0.0%	6	75.0%
	En la coyuntura del COVID-19 sientes que en las instalaciones hay riesgo de contagio	1	12.5%	2	25.0%	5	62.5%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios de la GSRAA, 2021.

Interpretación:

Se presentan los resultados sobre la caracterización de la dimensión condiciones laborales según la percepción de los funcionarios. El 75 % manifestaron estar de acuerdo que, existe un kit de higiene para repartir con todos los trabajadores. El 62,5 % expresaron estar de acuerdo con la infraestructura que garantiza la protección contra el contagio del COVID-19, en la coyuntura del COVID-19 sienten que en las instalaciones hay riesgo de contagio. El 50 % de los funcionarios declaran estar de acuerdo que, el trabajo remoto les garantiza estabilidad laboral a los trabajadores contratados e igual porcentaje están en desacuerdo a que el equipamiento tecnológico es moderno y actualizado. El 37,5 % de funcionarios declaran estar indiferente que, el salario de los trabajadores nombrados es menor

al que reciben los contratados por CAS, e igual porcentaje están en desacuerdo que, el equipo de profesionales que ocupan cargos claves garantiza el éxito de una buena gestión, sienten que su esfuerzo en el trabajo es valorado.

Tabla 4.

Caracterización de la dimensión comunicación desde la percepción de los colaboradores.

Indicadores	Dimensión Ítems	Totalmente en desacuerdo/En desacuerdo		Me es indiferente		De acuerdo/Muy de acuerdo	
		fi	%	fi	%	Fi	%
Comunicación asertiva	Entre los colaboradores y funcionarios la comunicación es asertiva.	13	19.4%	18	26.9%	36	53.7%
Comunicación horizontal	Los funcionarios practican la comunicación horizontal.	15	22.4%	17	25.4%	35	52.2%
Comunicación vertical	Los funcionarios practican la comunicación vertical.	14	20.9%	16	23.9%	37	55.2%
	Los comentarios y/o malos entendidos son solucionados de manera discreta.	15	22.4%	17	25.4%	35	52.2%
Comunicación oral	Los funcionarios para llamar la atención buscan no herir susceptibilidades.	13	19.4%	16	23.9%	38	56.7%
	Ante los problemas de los colaboradores los funcionarios son empáticos.	22	32.8%	20	29.9%	25	37.3%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la GSRAA, 2021.

Interpretación:

Se muestran los resultados alcanzados sobre la caracterización de la dimensión comunicación desde la percepción de los colaboradores. El 56,7 % manifiestan estar de acuerdo que, los funcionarios para llamar la atención buscan no herir susceptibilidades; mientras que el 55,2 % declaran estar de acuerdo que los funcionarios practican la comunicación vertical. El 53,7 % indican estar de acuerdo que, entre los colaboradores y funcionarios la comunicación es asertiva; mientras que el 52,2 % manifiestan estar de acuerdo que, los funcionarios practican la comunicación horizontal y que los comentarios y/o malos entendidos son solucionados de manera discreta; además un 32,8 % declaran estar en desacuerdo que, ante los problemas de los colaboradores los funcionarios son empáticos.

Tabla 5.

Caracterización de la dimensión realización personal desde la percepción de los colaboradores.

Indicadores	Dimensión	Ítems	Totalmente en desacuerdo/En desacuerdo		Me es indiferente		De acuerdo/Muy de acuerdo	
			fi	%	fi	%	Fi	%
Oportunidades de progreso	Existen	oportunidades de progresar	16	23.9%	12	17.9%	39	58.2%
Interés por el éxito	Los funcionarios se interesan por el éxito de sus	colaboradores	21	31.3%	12	17.9%	34	50.7%
Plantear los objetivos	Todos participan en plantear los objetivos y las acciones para lograrlo		14	20.9%	20	29.9%	33	49.3%
	Valoran el desempeño de los colaboradores		19	28.4%	13	19.4%	35	52.2%
	Los funcionarios acostumbran reconocer el desempeño de sus colaboradores		20	29.9%	22	32.8%	25	37.3%
Desempeño de los trabajadores	Los colaboradores que se profesionalizan tienen la oportunidad de ascenso		19	28.4%	15	22.4%	33	49.3%
	Los trabajadores se preocupan por alcanzar sus metas.		31	46.3%	21	31.3%	15	22.4%
	Los trabajadores se autocapacitan para mejorar su trabajo.		28	41.8%	13	19.4%	26	38.8%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la GSRAA, 2021.

Interpretación:

Se presentan, muestran los resultados alcanzados sobre la caracterización de la dimensión realización personal desde la percepción de los colaboradores. El 58,2 % manifiestan que existen oportunidades de progresar. El 52,2 % declaran estar de acuerdo que valoran el desempeño de los trabajadores. Mientras que el 50,7 % expresan que los funcionarios se interesan por el éxito de sus colaboradores. El 49,3 % indican que, todos participan en plantear los objetivos y las acciones para lograrlo y los trabajadores que se profesionalizan tienen la oportunidad de ascenso. Además, el 46,3 % manifiestan estar en desacuerdo que, existen oportunidades de progresar, y el 41,8 % declaran estar en desacuerdo que, los funcionarios se interesan por el éxito de sus empleados.

Tabla 6.

Caracterización de la dimensión condiciones laborales desde la percepción de los colaboradores.

Indicadores	Dimensión Ítems	Totalmente en desacuerdo/En desacuerdo		Me es indiferente		De acuerdo/Muy de acuerdo	
		fi	%	fi	%	Fi	%
infraestructura	La infraestructura garantiza la protección contra el contagio del COVID-19	16	23.9%	13	19.4%	38	56.7%
Trabajo remoto	El trabajo remoto les garantiza estabilidad laboral a los trabajadores contratados	10	14.9%	17	25.4%	40	59.7%
Salario	El salario de los trabajadores nombrados es menor al que reciben los contratados por CAS	20	29.9%	25	37.3%	22	32.8%
Equipo de profesionales	El equipo de profesionales que ocupan cargos claves garantiza el éxito de una buena gestión	15	22.4%	12	17.9%	40	59.7%
	El equipamiento tecnológico es moderno y actualizado	28	41.8%	16	23.9%	23	34.3%
	Sientes que tu esfuerzo en el trabajo es valorado	20	29.9%	12	17.9%	35	52.2%
	Existe un kit de higiene para repartir con todos los trabajadores	16	23.9%	8	11.9%	43	64.2%
	En la coyuntura del COVID-19 sientes que en las instalaciones hay riesgo de contagio	15	22.4%	7	10.4%	45	67.2%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la GSRAA, 2021.

Interpretación:

La tabla 6, muestran los resultados alcanzados sobre la caracterización de la dimensión condiciones laborales desde la percepción de los colaboradores. El 67,2 % manifiestan estar de acuerdo que, en la coyuntura del COVID-19 sienten que en las instalaciones hay riesgo de contagio; El 64,2 % manifiestan estar de acuerdo que existe un kit de higiene para repartir con todos los trabajadores. El 59,7 % declaran estar de acuerdo que, el trabajo remoto les garantiza estabilidad laboral a los trabajadores contratados y el equipo de profesionales que ocupan cargos claves garantizan el éxito de una buena gestión. El 56,7 % indican estar de acuerdo que, la infraestructura garantiza la protección contra el contagio del COVID-19. Así mismo el 52,2 % declaran estar de acuerdo que sientes que su esfuerzo en el trabajo es valorado. El 41,8 % declaran estar desacuerdo que el equipamiento

tecnológico es moderno y actualizado y el 29,9 % manifiestan estar desacuerdo que, el salario de los trabajadores nombrados es menor al que reciben los contratados por CAS.

Tabla 7.

Nivel de la variable convivencia laboral desde la percepción de los funcionarios.

	Escala	Intervalo	fi	%
Comunicación	Pésima	[13 - 16>	2	25.0%
	Regular	[16 - 23>	3	37.5%
	Alta	[23 - 24]	3	37.5%
Realización personal	Pésima	[13 - 21>	1	12.5%
	Regular	[21 - 31>	5	62.5%
	Alta	[31 - 32]	2	25.0%
Condiciones laborales	Pésima	[12 - 18>	2	25.0%
	Regular	[18 - 30>	4	50.0%
	Alta	[30 - 32]	2	25.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios de la GSRAA, 2021.

Interpretación:

Se presentan los resultados de la convivencia laboral según la percepción de los funcionarios. El 37,5 % manifiestan que la comunicación está en un nivel alta, el 62,5 % declara que la realización personal está en un nivel regular, mientras que el 50 % declara que las condiciones laborales están en un nivel regular.

Tabla 8.*Nivel de convivencia laboral desde la percepción de los colaboradores.*

	Escala	Intervalo	fi	%
Comunicación	Pésima	[8 - 16>	17	25.4%
	Regular	[16 - 23>	37	55.2%
	Adecuada	[23 - 30]	13	19.4%
Realización personal	Pésima	[8 - 19>	15	22.4%
	Regular	[19 - 30>	38	56.7%
	Alta	[30 - 40]	14	20.9%
Condiciones laborales	Pésima	[8 - 22>	18	26.9%
	Regular	[22 - 31>	36	53.7%
	Adecuada	[31 - 40]	13	19.4%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la GSRAA, 2021.**Interpretación:**

Se puede ver los resultados de la convivencia laboral según percibido por los colaboradores. El 55,2 % manifiestan que la comunicación está en un nivel regular, así como la realización personal 56,7 % y las condiciones laborales 53,7 %.

Objetivo específico 2: Caracterizar el comportamiento organizacional en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021

Tabla 9.

Caracterización de la dimensión comportamiento individual desde la percepción de los funcionarios.

Indicadores	Dimensión	Totalmente en desacuerdo/E n desacuerdo		Me es indiferente		De acuerdo/Muy de acuerdo	
		fi	%	Fi	%	Fi	%
Autonomía	Consideras que existe una actitud positiva en los trabajadores	1	12.5%	3	37.5%	4	50.0%
	Creer que el personal que labora está preparado para cumplir con sus funciones	0	0.0%	2	25.0%	6	75.0%
Personalidad	Consideras que el personal de confianza cumple con el perfil para ocupar los puestos de gran responsabilidad	1	12.5%	0	0.0%	7	87.5%
	Consideras que los trabajadores practican los valores institucionales	2	25.0%	0	0.0%	6	75.0%
Conducta Proactiva	Los funcionarios se preocupan por dar solución a los problemas de la población	2	25.0%	0	0.0%	6	75.0%
	Los colaboradores y funcionarios reciben capacitación periódicamente	2	25.0%	2	25.0%	4	50.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios de la GSRAA, 2021

Interpretación:

Se presentan los resultados caracterizados en la dimensión comportamiento individual percibido por los funcionarios. El 87,5 % manifiestan estar de acuerdo que el personal de confianza cumple con el perfil para ocupar los puestos de gran responsabilidad. El 75 % declaran estar de acuerdo que el personal que labora está preparado para cumplir con sus funciones, que los trabajadores practican los valores institucionales, los funcionarios se preocupan por dar solución a los problemas de la población. Mientras que el 50 % manifiestan estar de acuerdo que,

existe una actitud positiva en los trabajadores, los colaboradores y funcionarios reciben capacitación periódicamente.

Tabla 10.

Caracterización de la dimensión comportamiento grupal desde la percepción de los funcionarios.

Indicadores	Dimensión Ítems	Totalmente en desacuerdo/En desacuerdo		Me es indiferente		De acuerdo/Muy de acuerdo	
		fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo	Cree que la toma de decisiones es consensuada antes de aplicarlas	2	25.0%	2	25.0%	4	50.0%
	El trabajo en equipo es liderado por los funcionarios	2	25.0%	0	0.0%	6	75.0%
	Todos los colaboradores conocen los objetivos institucionales	3	37.5%	1	12.5%	4	50.0%
Desempeño grupal	Los trabajadores nuevos se adaptan con facilidad al equipo	1	12.5%	2	25.0%	5	62.5%
	Existe un buen clima laboral.	2	25.0%	2	25.0%	4	50.0%
	Existe apoyo mutuo para cumplir con las metas organizacionales.	2	25.0%	0	0.0%	6	75.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios de la GSRAA, 2021

Interpretación:

Se observan los resultados sobre la caracterización de la dimensión comportamiento grupal desde la percepción de los funcionarios. El 75 % manifiestan estar de acuerdo que, el trabajo en equipo es liderado por los funcionarios y existe apoyo mutuo para cumplir con las metas organizacionales. El 62,5 % declaran estar de acuerdo que, los trabajadores nuevos se adaptan con facilidad al equipo. Mientras que el 50 % manifiestan estar de acuerdo que, la toma de decisiones es consensuada antes de aplicarlas, todos los colaboradores conocen los objetivos institucionales, existe un buen clima laboral.

Tabla 11.

Caracterización de la dimensión cultura organizacional desde la percepción de los funcionarios.

Indicadores	Dimensión	Ítems	Totalmente en desacuerdo/En desacuerdo		Me es indiferente		De acuerdo/Muy de acuerdo	
			fi	%	fi	%	Fi	%
Hábitos		Los colaboradores y funcionarios demuestran actitudes innovadoras	1	12.5%	1	12.5%	6	75.0%
		Los colaboradores y funcionarios se adaptan al cambio con facilidad	1	12.5%	2	25.0%	5	62.5%
Estabilidad		Los colaboradores y funcionarios promueven un óptimo clima laboral	2	25.0%	0	0.0%	6	75.0%
		Los colaboradores y funcionarios fomentan el trabajo colaborativo y solidario	1	12.5%	0	0.0%	7	87.5%
Valores		Los colaboradores y funcionarios practican los valores institucionales	2	25.0%	0	0.0%	6	75.0%
		Los colaboradores y funcionarios se sienten parte de la historia	0	0.0%	1	12.5%	7	87.5%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios de la GSRAA, 2021

Interpretación:

Se muestran los resultados alcanzados sobre la caracterización de la dimensión cultura organizacional desde la percepción de los funcionarios. El 87,5 % manifiestan estar de acuerdo que, los colaboradores y funcionarios fomentan el trabajo colaborativo y solidario, se sienten parte de la historia. El 75 % declaran estar de acuerdo que, los colaboradores y funcionarios demuestran actitudes innovadoras, promueven un óptimo clima laboral y practican los valores institucionales. Mientras que el 50 % manifiestan estar de acuerdo que, los colaboradores y funcionarios se adaptan al cambio con facilidad.

Tabla 12.

Caracterización de la dimensión comportamiento individual desde la percepción de los colaboradores.

Indicadores	Dimensión Ítems	Totalmente en desacuerdo/En desacuerdo		Me es indiferente		De acuerdo/Muy de acuerdo	
		fi	%	fi	%	Fi	%
Autonomía	Consideras que existe una actitud positiva en los trabajadores	8	11.9%	19	28.4%	40	59.7%
	Creas que el personal que labora está preparado para cumplir con sus funciones	7	10.4%	17	25.4%	43	64.2%
Personalidad	Consideras que el personal de confianza cumple con el perfil para ocupar los puestos de gran responsabilidad	15	22.4%	17	25.4%	35	52.2%
	Consideras que los trabajadores practican los valores institucionales	12	17.9%	16	23.9%	39	58.2%
Conducta Proactiva	Los funcionarios se preocupan por dar solución a los problemas de la población	12	17.9%	19	28.4%	36	53.7%
	Los colaboradores y funcionarios reciben capacitación periódicamente	39	58.2%	9	13.4%	19	28.4%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la GSRAA, 2021

Interpretación:

SE presentan los resultados alcanzados sobre la caracterización de la dimensión comportamiento individual desde la percepción de los colaboradores. El 64,2 % manifiestan estar de acuerdo que, el personal que labora está preparado para cumplir con sus funciones. El 59,7 % declaran estar de acuerdo que, existe una actitud positiva en los trabajadores. Mientras que el 58,2 % manifiestan estar de acuerdo que, los trabajadores practican los valores institucionales. El 53,7 % declaran estar de acuerdo que, los funcionarios se preocupan por dar solución a los problemas de la población. El 52,2 % manifiestan estar de acuerdo que, el personal de confianza cumple con el perfil para ocupar los puestos de gran responsabilidad. Mientras que el 58,2 % manifiestan estar en desacuerdo que, los colaboradores y funcionarios reciben capacitación periódicamente.

Tabla 13.

Caracterización de la dimensión comportamiento grupal desde la percepción de los colaboradores.

Indicadores	Dimensión	Ítems	Totalmente en desacuerdo/En desacuerdo		Me es indiferente		De acuerdo/Muy de acuerdo	
			fi	%	fi	%	Fi	%
Liderazgo		Cree que la toma de decisiones es consensuada antes de aplicarlas	17	25.4%	27	40.3%	23	34.3%
		El trabajo en equipo es liderado por los funcionarios	10	14.9%	19	28.4%	38	56.7%
		Todos los colaboradores conocen los objetivos institucionales	18	26.9%	22	32.8%	27	40.3%
Desempeño grupal		Los trabajadores nuevos se adaptan con facilidad al equipo	5	7.5%	23	34.3%	39	58.2%
		Existe un buen clima laboral.	14	20.9%	17	25.4%	36	53.7%
		Existe apoyo mutuo para cumplir con las metas organizacionales.	13	19.4%	15	22.4%	39	58.2%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la GSRAA, 2021

Interpretación:

Se muestran los resultados alcanzados sobre la caracterización de la dimensión comportamiento grupal desde la percepción de los colaboradores. El 58,2 % manifiestan estar de acuerdo que, los trabajadores nuevos se adaptan con facilidad al equipo, existe apoyo mutuo para cumplir con las metas organizacionales. El 56,7 % declaran estar de acuerdo que el trabajo en equipo es liderado por los funcionarios. El 53,7 % manifiestan estar de acuerdo que, existe un buen clima laboral. El 40,3 % declaran estar de acuerdo que conocen los objetivos institucionales. Mientras que el 40,3 % indican estar indiferente que la toma de decisiones es consensuada antes de aplicarlas.

Tabla 14.

Caracterización de la dimensión cultura organizacional desde la percepción de los colaboradores.

Indicadores	Dimensión Ítems	Totalmente en desacuerdo/En desacuerdo		Me es indiferente		De acuerdo/Muy de acuerdo	
		fi	%	fi	%	fi	%
Hábitos	Los colaboradores y funcionarios demuestran actitudes innovadoras	13	19.4%	23	34.3%	31	46.3%
	Los colaboradores y funcionarios se adaptan al cambio con facilidad	7	10.4%	24	35.8%	36	53.7%
Estabilidad	Los colaboradores y funcionarios promueven un óptimo clima laboral	13	19.4%	17	25.4%	37	55.2%
	Los colaboradores y funcionarios fomentan el trabajo colaborativo y solidario	12	17.9%	16	23.9%	39	58.2%
Valores	Los colaboradores y funcionarios practican los valores institucionales	13	19.4%	17	25.4%	37	55.2%
	Los colaboradores y funcionarios se sienten parte de la historia	6	9.0%	14	20.9%	47	70.1%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la GSRAA, 2021

Interpretación:

Se observan los resultados alcanzados sobre la caracterización de la dimensión cultura organizacional desde la percepción de los colaboradores. El 70,1 % manifiestan estar de acuerdo que, los trabajadores y funcionarios se sienten parte de la historia. El 58,2 % declaran estar de acuerdo que, los trabajadores y funcionarios fomentan el trabajo colaborativo y solidario. El 55,2 % manifiestan estar de acuerdo que, los trabajadores y funcionarios promueven un óptimo clima laboral, los trabajadores y funcionarios practican los valores institucionales. El 53,7 % declaran estar de acuerdo que, los trabajadores y funcionarios se adaptan al cambio con facilidad, mientras que el 53,7 % manifiestan estar de acuerdo que, los trabajadores y funcionarios demuestran actitudes innovadoras.

Tabla 15.

Nivel de comportamiento organizacional desde la percepción de los funcionarios.

	Escala	Intervalo	Fi	%
Comportamiento individual	Pésima	[11 - 17>	2	25.0%
	Regular	[17 - 25>	6	75.0%
	Buena	[25 - 26]	0	0.0%
Comportamiento grupal	Pésima	[8 - 15>	2	25.0%
	Regular	[15 - 24>	6	75.0%
	Buena	[24 - 25]	0	0.0%
Cultura organizacional	Pésima	[14 - 18>	2	25.0%
	Regular	[18 - 24>	6	75.0%
	Buena	[24 - 25]	0	0.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios de la GSRAA, 2021.

Interpretación:

Se muestran los resultados alcanzados sobre la variable comportamiento organizacional desde la percepción de los funcionarios. El 75% que el comportamiento individual, grupal y cultura organizacional presentan un nivel regular.

Tabla 16.

Nivel de la variable comportamiento organizacional desde la percepción de los colaboradores.

	Escala	Intervalo	Fi	%
<i>comportamiento individual</i>	Pésima	[10 - 17>	19	28.4%
	Regular	[17 - 24>	37	55.2%
	Alta	[24 - 30]	11	16.4%
<i>comportamiento grupal</i>	Pésima	[9 - 17>	16	23.9%
	Regular	[17 - 23>	34	50.7%
	Alta	[23 - 30]	17	25.4%
<i>cultura organizacional</i>	Pésima	[8 - 18>	21	31.3%
	Regular	[18 - 24>	33	49.3%
	Alta	[24 - 30]	13	19.4%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la GSRAA, 2021.

Interpretación:

La tabla 16, muestran los resultados alcanzados sobre la variable comportamiento organizacional desde la percepción de los colaboradores. El 55,2 % perciben que el comportamiento individual presenta un nivel regular. El 50,7 % aprecian que el comportamiento grupal presenta un nivel regular. Mientras que el 49,3 % manifiestan que la cultura organizacional presenta un nivel regular.

Objetivo específico 3. Diseñar un modelo de comportamiento organizacional que optimizará la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021.



Figura 1.

Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral

Fuente: Elaboración propia. Basado en la teoría de las expectativas de Victor Vroom (1964)

Objetivo específico 4. Validar el modelo de comportamiento organizacional, a través de juicio de expertos.

Tabla 17. Modelo de gestión por procesos validado por el juicio de expertos.

Experto	Valorar si la concepción teórica del modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas refleja los principios teóricos que la sustentan	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento de las acciones a desarrollar en cada componente del modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar el modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar y las particularidades de su formación científica	Valorar la contribución que realiza el modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.
E1	9	9	9	8	9	9	9	9	9
E2	9	8	9	9	9	9	9	9	9
E3	9	9	9	9	9	9	9	9	9
E4	8	9	9	9	9	8	9	9	9
E5	8	9	9	9	9	9	8	9	9
	43	44	45	44	45	44	44	45	45
Promedio: 44.33									
Porcentaje: 98.5%									

Fuente: Elaboración propia.

El puntaje general obtenido por parte de los cinco expertos fue de 44.33, equivalente a un 90.5%; lo que determina que el modelo propuesto es viable y cumple con todos los indicadores científicos para ser socializado y ejecutado.

V. DISCUSIÓN

Los resultados del objetivo específico 1, sobre la variable convivencia laboral según la percepción de los funcionarios. El 37,5 % manifiestan que la comunicación está en un nivel alto, el 62,5 % declararon que la realización personal está en un nivel regular, mientras que el 50 % declararon que las condiciones laborales están en un nivel regular. En cambio, desde la percepción de los colaboradores, el 55,2 % manifestaron que la comunicación está en un nivel regular, el 56,7 % expresaron que la realización personal está en un nivel regular, mientras que el 53,7 % indicaron que las condiciones laborales están en un nivel regular. Demostrando de esta manera, que, en la institución existen puntos críticos que obstaculizan una óptima convivencia laboral siendo una de ellas la falta de oportunidad para ascender en el cargo, los puestos claves son ocupados por profesionales ajenos al perfil requerido; por otra parte, carecen de equipos tecnológicos modernos.

Similar resultado se encontró en el estudio de, González, Rodríguez, y González (2018), donde concluyó, que, se han identificado las variables que más afectan la convivencia laboral en grandes empresas, entre las cuales aparecen con mayor influencia: las capacidades del supervisor, el orgullo o el sentimiento de pertenencia y la integración generada dentro de estas empresas. Estos son seguidos en menor medida por la consideración, el tipo de trabajo y las relaciones con los colegas, estos factores nos permiten concluir que existe un buen ambiente de supervisión en sí mismo y que refuerzan con camaradería dentro de estas organizaciones profesionales. Además, los puestos presentados con mayor frecuencia son los de la parte operativa y la gerencia media, lo que nos permite dudar de que haya un buen ambiente de trabajo dentro de estas grandes empresas. Vale la pena tener en cuenta más posiciones en el campo de la gestión para lograr establecer una relación más completa en términos de clima organizacional, que en general tiende a ser bueno.

En cambio, Chirinos Araque, Meriño Córdova, & Martínez de Meriño (2018), concluyeron que, es importante considerar los factores de la convivencia laboral se relacionan con el comportamiento del personal de una agencia, que

se caracteriza por las actitudes, percepciones, personalidad, presión, valores y dominio del hombre o la mujer, que los distingue de los demás y les permite funcionar en la organización a través de este. corporación; Consiste en motivación, conversación, toma de decisiones y trabajo en equipo. Estos factores hacen que las pinturas sean menos complicadas para los empleados y conducen a una mejor productividad para el espíritu empresarial sostenible y, por lo tanto, a una mejor mejora sostenible. Asimismo, Moníz & Ferreira (2018), se refirió a que los gerentes hacen poco esfuerzo para preocuparse activamente en potenciar ciertos elementos que promueven la excelente convivencia laboral, que toda institución requiere y desea; junto con una poderosa comunicación e integración organizacional entre todo su personal, a su vez, proporcionaría estrategias para la resolución de conflictos. Asimismo, existe una necesidad urgente de que la gerencia realice cambios en la estructuración y ejecución de sus métodos de gestión interna personal; a través del principio de una Gestión Autocrática, en el que se desplaza millas por el de una Gestión Democrática. De esta manera generará la participación de todos sus integrantes, y tarde o temprano se podrá consolidar un comunicado efectivo, fluido y perdurable.

En cuanto a los resultados del objetivo específico 2: con respecto al comportamiento organizacional desde la percepción de los colaboradores. El 55,2 % percibieron que el comportamiento individual presenta un nivel regular, el 50,7% determinaron que el comportamiento grupal presenta un nivel regular. Mientras que el 49,3% manifestaron que la cultura organizacional presenta un nivel regular. En cambio, desde la percepción de los funcionarios. El 75% percibieron que el comportamiento individual, comportamiento grupal y cultura organizacional presentan un nivel regular. Lo que demuestra que, el comportamiento organizacional es buena, ya que, los funcionarios demuestran una actitud de cambio en innovación, promueven un óptimo clima laboral, se incentiva a la práctica de valores institucionales. Asimismo, el personal que labora en la Gerencia Sub Regional cumple con el perfil para desempeñar el cargo encomendado, sin embargo, existe un punto crítico que

falta mejorar, se refiere que en la institución tanto colaboradores y funcionarios no reciben capacitación permanente sobre temas nuevos.

De tal manera, que, Villamarín y Quimbita (2014), en su artículo científico, concluyeron, que, la importancia del comportamiento organizacional, la motivación en el grado administrativo, están involucrados con la mejora del comportamiento organizacional. El supervisor, el experto, el empleado del lugar de trabajo y el operador trabajan todos con otros seres humanos, lo que influye en la gran existencia que se desarrolla en las cercanías del centro administrativo. En este contexto, los gerentes que constituyen el artilugio administrativo (los que hacen selecciones), donde se contemplan comportamientos flexibles e innovadores, así como, el equilibrio de procesos determina y refleja el sentimiento de insatisfacción con las pinturas, con el argumento de que no existen Desarrollos profesionales que permitan la formación y la escolarización de expertos.

En cambio, Suarez, Tinajero, Jácome (2020), dijeron que, la conducta organizacional juega un papel importante dentro del control de las instituciones. Es ese tema de estudio el que descubre el impacto que los humanos, las organizaciones y la estructura tienen en el comportamiento dentro de una empresa y aplica ese conocimiento para hacer que las organizaciones funcionen mejor.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Se presentó una propuesta, basado en el modelo de Vroom sustentado en tres supuestos: las fuerzas existentes dentro de los individuos y aquellas otras presentes en situación de trabajo se combinan para motivar y determinar el comportamiento; de tal manera, que los individuos toman decisiones conscientes acerca de su conducta para optimizar la convivencia laboral.
- 6.2.** La convivencia laboral, desde la percepción de los colaboradores, el 55,2 %, 56.7 % y 53.7 % manifestaron que la comunicación, realización personal y condiciones laborales está en un nivel regular, respectivamente. Asimismo, se identificó puntos críticos que obstaculizan una óptima convivencia laboral siendo una de ellas la falta de oportunidad para ascender en el cargo, puestos claves son ocupados por profesionales ajenos al perfil requerido; por otra parte, carecen de equipos tecnológicos modernos.
- 6.3.** El comportamiento organizacional; el 55,2 % y el 50,7 % percibieron que el comportamiento individual y grupal presentó un nivel regular. De acuerdo a la caracterización, el comportamiento organizacional es buena, ya que, los funcionarios demuestran una actitud de cambio en innovación, promueven un óptimo clima laboral, se incentiva a la práctica de valores institucionales. Asimismo, el personal que labora en la Gerencia Sub Regional cumple con el perfil para desempeñar el cargo encomendado, sin embargo, existe un punto crítico que falta mejorar, se refiere que en la institución tanto colaboradores y funcionarios no reciben capacitación permanente sobre temas nuevos.
- 6.4.** Se diseñó un modelo basado en las expectativas de Víctor Vroom donde se tuvo en cuenta los puntos más críticos de la problemática que aqueja a la institución en estudio; siguiendo los pasos de esfuerzo, performance, recompensa y/o reconocimiento; con la ejecución de este modelo se pretende mejorar la convivencia laboral.

6.5. El modelo de comportamiento organizacional, fue sometido a la validación de cinco expertos, cuyos resultados fueron de 76,2 puntos; lo que garantiza el 89.14%, de validez para su ejecución.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al Gerente y Área de Recursos Humanos, deberían de socializar la propuesta ante todos los trabajadores de la institución, para darle sostenibilidad, buscar un financiamiento que les permita ejecutar.
- 7.2.** A todos los trabajadores de la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, deberían de estar predispuestos ante los cambios que se dan en la institución; sus actitudes deben ser socializadoras que fomenten una convivencia de tranquilidad y armonía en el trabajo.
- 7.3.** Al gerente de la Subregión de Alto Amazonas, debería de integrarse más en las diferentes actividades con sus trabajadores, fomentar una comunicación asertiva, practicar la escucha activa, y el trabajo en equipo.
- 7.4.** Al responsable de Recursos Humanos, dentro de su plan de trabajo deberían de incluir talleres de socialización, con temas de contención emocional, programar actividades de integración fuera de la institución; de esta manera, se estará reforzando los lazos de amistad y compañerismo.
- 7.5.** Al gerente y su equipo deberían de tener un presupuesto intangible para dar sostenibilidad a la propuesta presentada; de esta manera, se estaría garantizando su ejecución en el tiempo establecido.

VIII. PROPUESTA

1. Representación gráfica



Figura 2. Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021

Fuente: Elaboración propia. Basado en la teoría de las expectativas de Victor Vroom (1964)

2. Introducción

Los servidores públicos por causas extraordinarias entran en una fase de desgana, su afición comienza a evolucionar para ser observada desvanecida y se afecta la efectividad de las pinturas que realizan, esto se evidencia mediante la no consecución de características asignadas dentro de su Reglamento (ROF) y a través de la opinión de los clientes. La convivencia en el lugar de trabajo es determinante para que un colaborador se sienta estimulado, por eso está lejos de la máxima trascendencia y precedencia que los establecimientos trabajen en técnicas motivacionales para que las capacidades grupales en general, con individuos estimulados, es decir, se diagnostiquen en consonancia. con los movimientos logrados, esto les puede permitir cambiar ideas y admirarlas, así como hacer aportes a tener un entorno caluroso y con idéntico imaginativo y profético, por el contrario, la ausencia de esto genera divisionismo y un clima de trabajo antiestético con diferencias que no permiten mejorar los indicadores de desempeño laboral. Por este motivo regalamos la siguiente idea de técnicas motivacionales para mejorar la convivencia pictórica en la convivencia laboral.

3. Objetivo General

Contribuir en la mejora de la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Objetivos específicos

- Determinar estrategias que permitan mejorar la comunicación de los colaboradores en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.
- Fortalecer el liderazgo para una convivencia laboral.
- Promover el desarrollo personal de los colaboradores.
- Mejorar las condiciones laborales de los colaboradores.

4. Teorías

La propuesta se fundamenta **por la Teoría de las expectativas de Víctor Vroom**, el cual se basa en el contexto del hombre o la mujer, ya que busca dar respuesta a los problemas del ser humano aproximadamente al propósito de sus ilusiones o potencialidades para mejorar su futuro. Este concepto

tiende a fallar mientras el colaborador obtiene algún premio, recompensa y ya no lo cumple. Se siente herido en su vanidad, se siente infravalorado y tiene repercusiones dentro de la desgracia por ir a la pintura. Cada uno aumenta su motivación mientras se diagnostica y se valora su pintura; aquí mismo el colaborador mejorará su desempeño general y podría tomarse el tiempo para alcanzar la meta. La medición de la motivación incluye: i) intento y desempeño, cuanto mayor es el esfuerzo, mejor es el desempeño general o viceversa; ii) recompensa, estímulo acorde al grado de desempeño; iii) deseos no públicos, muestre su capacidad pictórica para obtener sus sueños privados (Vroom, 1992, p. 101).

Otras teorías relacionadas con el concepto de Vroom, (1992) y que ayudan a la propuesta son las teorías de la motivación y tenemos los siguientes exponentes:

El Modelo “X” y “Y” de Douglas Mc Gregor

Quien propuso trabajos de selección, responsables e inspiradores, así como verdaderas relaciones en las corporaciones, como método para maximizar la motivación de los servidores. La Teoría X conlleva un conjunto de eventualidades censuradas que tienen los individuos, que incluyen, por ejemplo, que ahora no quieren pintar, son irresponsables, optan por tener seguridad en la actividad sin molestarse por las condiciones en las pinturas, y muchas otras. Por el contrario, la idea Y muestra signos de un comportamiento más humano, pueden estar más comprometidos con el trabajo, esperar puestos de responsabilidad, tomar decisiones en el mejor de los casos, son revolucionarios y pueden asumir nuevas estancias.

La Teoría de los dos factores

Según, Lidstone (2003), este principio se denomina teoría de la motivación y la higiene, fue patentado por medio de Frederick Herzberg; quien mencionó, la cercanía e identidad que el trabajador debe tener con su institución de esfuerzos; principal para el éxito o el fracaso. Los factores a los que se refiere este principio son:

- **Factores de higiene:** se refiere a remuneraciones y pertenencias, políticas de la organización, relaciones entre empleados, infraestructura, seguimiento, reputación, estabilidad laboral.
- **Factores de motivación:** Los beneficios adquiridos, valoración, autonomía en el trabajo, deber y crecimiento profesional.

El modelo de las tres Necesidades de David McClelland

Según McClelland, esta teoría brinda la posibilidad de caracterizar al gerente y al trabajador; según su forma y comportamiento; es decir, el administrador y el colaborador deben estar motivados de sus tres enfoques.

- **Necesidad de logro:** la persona busca sentirse estimulado para resolver condiciones difíciles, a través de la misión y el desafío de sus propios objetivos.
- **La necesidad de poder:** Son las personas a las que se anima a cosechar autoridad, dentro de sí mismos, puede haber la sensación de dominar y convencer a los demás, buscando para guiar, capacitar y ayudar hasta alcanzar el propósito. Además, tiene un fuerte deseo de ganar prestigio y estatus antes que los demás.
- **La necesidad de afiliación:** Son esos humanos que tienen la capacidad de hacer amigos, buscan llevarse bien con los demás. En el trabajo, son las personas que inspiran confianza en sí mismas y presentan una foto de padre o hija.

Teoría de ERC

La teoría de ERC quien representó fue Clayton Alderfer, que se basa fundamentalmente totalmente en la idea de Maslow, quien propuso 3 corporaciones de deseos número uno: estilos de vida, relaciones y boom, dando impulso ascendente a la idea de ERC.

Existencia: Llegan a ser la manifestación de metas tanto material como físicamente; en consecuencia, la escasez de la etapa inferior y los deseos de vida se satisfacen.

Relación. Son los deseos conectados a las interacciones sociales, con los demás; Producir orgullo en lo emocional y en la experiencia de pertenecer a una organización positiva.

Crecimiento. Son los trabajadores que están tratando de encontrar para sobresalir en la pintura y esperan una posibilidad para lograrlo; para esto se están preparando, tomando publicaciones de actualización.

El modelo de equidad de Adams

Este principio se basa totalmente en resultados personales y efectos externos que tienden a ser comparados con el desempeño de otros; Equilibrar el aliento y ser sincero al reconocer al empleado.

Los máximos aportes relevantes son: dedicación al trabajo, especialización en la investigación del personaje, desempeño global, tiempo y voluntad, entre otros aportes; En cuanto a las consecuencias, se enfatizan los salarios, las recompensas, la estabilidad de la tarea, etc.

Esta idea abarca tres contextos: equidad, recompensa excesiva e insuficiente.

5. Fundamentación

a) Sociológica

El modelo se configura sociológicamente ya que interviene dentro del equipo de gerentes para reforzar la integración y el trabajo en equipo, también permite potenciar las relaciones interpersonales si se quiere potenciar el desempeño general de la persona y el trabajo en equipo de los colaboradores para responder al paso de las metas planteadas; Además, favorece la mezcla de colaboradores para poder ayudar a tener un control poderoso que responda a las necesidades reconocidas con la ayuda de la institución para responder a la red instruccional..

b) Axiológica

La versión contribuye a la convivencia del grupo en áreas únicas a través del ejercicio y venta de valores misioneros junto con: admiración y tolerancia, que a su vez se sustentan a través de normas y códigos de conducta que hacen que la convivencia sea excelente..

c) Psicológica

Los altos horizontes del bienestar psicológico y el encargo de los criados juegan un papel central dentro de las trascendentales deducciones que pueden incorporarse al logro y alpreciado desempeño global de los establecimientos. Cabe señalar que hoy en día dentro de las instituciones se ha determinado que los colaboradores muestran actitudes de inseguridad e insatisfacción con las pinturas que realizan, lo que a su vez motiva presión psicológica; afectando la convivencia laboral.

6. Caracterización de la propuesta

Macro proceso Proceso nivel 0	Proceso nivel 2	Proceso nivel 3	Actividades
Gestión del comportamiento organizacional	1.1. Gestión del cambio (Esfuerzo)		<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de documentos normativos - Socialización de la misión institucional y visión - Elaboración del Sistema de evaluación del avance y cumplimiento de metas - Promover la predisposición al cambio - Promover la generación de compromiso e iniciativa - Promover el trabajo en equipo - Evaluación de competencias - Monitoreo y evaluación del desempeño - Motivación para mejorar el rendimiento laboral y cumplimiento de metas - Plan de mejora
	1.2. Programa de motivación, reconocimiento y/o recompensa		<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del plan de motivación, reconocimiento y/o recompensa. - Elaboración del reglamento u otros documentos normativos - Identificación de colaboradores que lograron cumplir metas - Elaboración de resoluciones de reconocimiento por el buen desempeño laboral con anotación a la ficha escalafonaria - Distribución del bono de productividad por el logro de compromisos de gestión. - Talleres de encuentros intergeneracionales para fortalecer relaciones personales (comunicación asertiva y liderazgo) - Reconocimiento con días de descanso por acumulación de horas extras extraordinarias de trabajo de cada colaborador - Realización de desayunos de trabajo - Desarrollo de la motivación intrínseca - Desarrollo de la motivación extrínseca - Evaluación - Plan de mejora
	1.3. Capacitación y especialización (performance)		<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de necesidades de capacitación - Elaboración del plan anual de capacitación - Elaboración de convenios interinstitucionales - Talleres de capacitación - Pasantías o cursos extra institucionales permanente según perfil de puesto - Informe de capacitación y/o desarrollo de competencias - Evaluación del proceso de capacitación - Plan de mejora

7. Evaluación

Insumos (entrada)	Proceso	Dueño del Proceso	Actividades	Indicadores	Recursos/medios	Producto (salida)
Comportamiento organizacional grupal e individual no adecuado 75%	Gestión del cambio (Esfuerzo)	Dirección de Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de documentos normativos - Socialización de la misión institucional y visión - Elaboración del Sistema de evaluación del avance y cumplimiento de metas - Promover la predisposición al cambio - Promover la generación de compromiso e iniciativa - Promover el trabajo en equipo - Evaluación de competencias - Monitoreo y evaluación del desempeño - Plan de mejora 	1 informe de gestión elaborado	10 000.0	Comportamiento organizacional grupal e individual Buena 100%
Realización personal regular a pésima: 79.1% Condiciones laborales no adecuadas 80.6%	Programa de motivación, reconocimiento y/o recompensa	Jefe del Área de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del plan de motivación, reconocimiento y/o recompensa. - Elaboración del reglamento u otros documentos normativos - Identificación de colaboradores que lograron cumplir metas - Elaboración de resoluciones de reconocimiento por el buen desempeño laboral con anotación a la ficha escalafonaria - Distribución del bono de productividad por el logro de compromisos de gestión. - Talleres de encuentros intergeneracionales para fortalecer relaciones personales (comunicación asertiva y liderazgo) - Reconocimiento con días de descanso por acumulación de horas extras extraordinarias de trabajo de cada colaborador - Realización de desayunos de trabajo - Desarrollo de la motivación intrínseca - Desarrollo de la motivación extrínseca - Evaluación - Plan de mejora 	1 programa MRy/oR implementado		

Comunicación adecuada 19.4%	1.4. Capacitación y especialización (performance)	Gerencia Área de Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de necesidades de capacitación - Elaboración del plan anual de capacitación - Elaboración de convenios interinstitucionales - Talleres de capacitación (comunicación, liderazgo, etc) - Pasantías o cursos extra institucionales permanente según perfil de puesto - Informe de capacitación y/o desarrollo de competencias - Evaluación del proceso de capacitación - Plan de mejora 	Nro. Eventos de capacitación realizados		<p>Comunicación adecuada 100%</p> <p>Realización personal regular a pésima: 79.1%</p> <p>condiciones laborales no adecuadas 80.6%</p>
--------------------------------	---	------------------------------------	---	---	--	---

8. Viabilidad

El modelo propuesto puede ser factible, ya que se obtuvo la aprobación de la Gerencia de la Subregión Alto Amazonas para la utilidad del modelo de gestión de la conducta organizacional en la organización declarada, la cual ha sido socializada a partir de la problemática de tal manera que se pueda trabajar en conjunto para su aplicación de destino.

REFERENCIAS

- Álvarez, L. (2018). Reseña Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones. *Revista Podium*, 34(7), 89–92. <https://doi.org/10.31095/podium.2018.34.7>
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, Ş. (2013). The effect of school principals' leadership styles on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 806–811. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017309.pdf>
- Azeska, A., Starc, J., & Kevereski, L. (2017). STYLES OF DECISION MAKING AND MANAGEMENT AND DIMENSIONS OF PERSONALITY OF SCHOOL PRINCIPALS. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 5(2), 47–56. <https://doi.org/10.5937/IJCRSEE1702047A>
- Bell, C., & Chan, M. (2014). The Impact of Participative and Directive Leadership on Organisational Culture: An Organisational Development Perspective. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(23), 1970–1985. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n23p1970>
- Bravo, C., Negrin-Sosa, E., Hernández, A., & Palacios, W. (2020). Comportamiento organizacional con enfoque de sistema en empresas comercializadoras. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 900–919. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33173>
- Bryant, W., & Merritt, S. M. (2021). Unethical Pro - organizational Behavior and Positive Leader – Employee Relationships. *Journal of Business Ethics*, 168, 777–793. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04211-x>
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M., & Pedroza, F. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267–277. <https://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Çalik, A., & Naktiyok, A. (2018). Nepotizmin Örgütsel Sessizliğe Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 18(3), 343–351. <https://doi.org/10.21121/eab.2018339485>
- Carbajal, P. (2013). Convivencia democrática en las escuelas . Apuntes para una

- reconceptualización. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 6(2), 13–35. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4695207.pdf>
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Retrieved from <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chirinos Araque, Y., Meriño Córdova, V., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, (84), 43–61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Creed, W.-E.-D., Lok, J., & Dejordy, R. (2010). *Being the Change: Resolving Institutional Contradiction Through Identity Work*. 53(6), 1336–1364. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.57318357>
- Cruz-Velazco, J.-E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, (45), 58–81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Díaz, S., & Sime, L. (2016). Convivencia escolar: una revisión de estudios de la educación básica en Latinoamérica. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 49, 125–145. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194247574008.pdf>
- Dilek, Y., & Taşkıran, E. (2016). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(13), 402–434. Retrieved from <https://silo.tips/downloadFile/kiilik-zelliklerinin-rgtsel-sessizlik-zerindeki-etkisini-belirlemeye-ynelik-bir?preview=1>
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511–536. Retrieved from <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/118490-20110602135444-3.pdf>
- Ertem, H. Y. (2020). Organizational Behaviours in the Schools: A Content Analysis Study. *Education Journal*, 22(3), 802–818. <https://doi.org/10.17556/erziefd.668162>
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. In *Ingeniería de Sistemas e Informática*. Retrieved from <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Ferrando, A. (2015). Análisis de la cultura organizacional de las empresas de

- servicios de Lima Metropolitana. *Anales Científicos*, 76(1), 168–176. <https://doi.org/10.21704/ac.v76i1.778>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. Retrieved from https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García-Cruz, R., Cáceres-Mesa, M.-L., & Bautista-Díaz, M.-L. (2019). Convivencia y bienestar: categorías necesarias para la educación positiva. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 177–183. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-177.pdf>
- García, M., Hernández, T., González, E., & Polo, S. (2017). Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 37–48. Retrieved from <https://cutt.ly/1WsSrBt>
- Gelfand, M. J., Erez, M., Aycan, Z., & Leung, K. (2017). Cross-Cultural Industrial Organizational Psychology and Organizational Behavior: A Hundred-Year Journey. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 514–529. <https://doi.org/10.1037/apl0000186>
- George, D., & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (sixteenth). Retrieved from https://pa04.twirpx.net/3019/3019187_8FB7451A/george_d_mallery_p_ibm_spss_statistics_26_step_by_step_a_sim.pdf
- González, J., Rodríguez, M., & González, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista Espacios*, 39(37), 3–22. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000200003
- Guerrero-Bejarano, M. A., Manosalvas-Vaca, C., Salvador-García, C. R., Carhuancho-Mendoza, I. M., Maino-Isaías, A. A., & Silva-Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 11(1), 235–266. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Guevara, E. (2018). Modelo holístico – transformacional para superar las

deficiencias en la convivencia escolar de los estudiantes en Cruz del Médano, Lambayeque – Perú. *Revista Tzhoecoen*, 10(3), 385–398. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.327125>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA* ,. Retrieved from [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
- Holguin-Álvarez, J., Nieves-Nima, M., Ledesma-Pérez, F., & Montañez-Huancaya, A. (2020). Sostenibilidad de la convivencia escolar mediante procesos educativos artivistas aplicados en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 26. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28064146009>
- Irfan, M. (2021). What makes articles cited highly ? An analysis of Top 100 Highly Cited Articles on Organizational Citizenship Behavior. *FWU Journal of Social Sciences*, 15(1), 90–104. <https://doi.org/10.51709/19951272/spring2021/15-8>
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership , trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26, 95–102. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.002>
- Jiménez Sierra, D., Ortiz-Padilla, M., Monsalve-Perdono, M., & Gómez-García, M. (2020). “ Felicidad ” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462–476. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12442/5959>
- Keleş, Y. (2019). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: otel çalışanları üzerine Bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 612–624. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.623>
- Koçak, D., Kerse, G., & Babadağ, M. (2018). Psikolojik sözleşme ihlali, duygusal emek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: market çalışanları üzerinde bir uygulama. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(2), 584–605. <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i2.272>
- López, E., García, L., & Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 1–21. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>

- Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Revista Estudios Gerenciales*, 32(138), 51–59. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.001>
- Moníz, C., & Ferreira, M. (2018). Estrategias gerenciales desde la comunicación efectiva y la convivencia. *Revista Ciencias de La Educación*, 28(51), 191–209. Retrieved from <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/51/art09.pdf>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Retrieved from <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Morrejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 16(29), 1–17. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7428977.pdf>
- Ortega-Ruiz, R., Rey, R. Del, & Sánchez, V. (2012). Nuevas dimensiones de la convivencia escolar y juvenil. Ciberconducta y relaciones en la red: ciberconvivencia. *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Gobierno de España*. <https://doi.org/10.13140/2.1.3141.1520>
- Ötken, A., & Cenkcı, A. (2015). Big Five Personality Traits and Organizational Dissent: The Moderating Role of Organizational Climate. *Business and Economics Research Journal*, 6(2), 1–23. Retrieved from <https://n9.cl/7cc3>
- Özdemir, T., Orhan, M., & Özkayran, S. (2018). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm davranışları ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (37), 1–20. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/609275>
- Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi : Bir Literatür Taraması. *İş Bilimi Dergisi*, 1(2), 1–12. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/213304>
- Peña-Figueroa, P., Sánchez-Prada, J., Ramírez-Sánchez, J., & Menjura-Escobar, M.-I. (2017). La convivencia en la escuela. entre el deber ser y la realidad. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 13(1), 129–152. <https://doi.org/10.17151/rlee.2017.13.1.7>

- Pezo-Ávila, A., Vargas-Sardón, J. L., & Gallardo-Echenique, E. (2020). Comunicación interna, cultura organizacional y promoción de la salud: la visión de los promotores peruanos de salud. *Journal of Communication*, *20*, 125–142. <https://doi.org/10.14201/fjc202020125142>
- Phipps, S., Prieto, L., & Deis, M. (2015). The role of personality in organizational citizenship behavior: Introducing counterproductive work behavior and integrating impression management as a moderating factor. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, *19*(1), 176–196. Retrieved from <https://n9.cl/31r8o>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas . estudio caso: Hardepex Cía . Ltda . *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, *XV*(28), 1–25. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pujol-Cols, L. J. (2018). Satisfacción laboral : una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, *34*(146), 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramírez, H., & Ulloa, N. (2020). Trabajo decente desde los lineamientos de la OIT : aplicabilidad en el sector agrícola cebollero de Aquitania Boyacá Decent work from the ILO guidelines : applicability in the Aquitania Boyacá agricultural sector. *Jurídicas CUC*, *16*(1), 97–126. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.16.1.2020.04>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Décimoquin). Retrieved from <https://n9.cl/m7u9>
- Romero, F. (2011). *La convivencia desde la diversidad*. Retrieved from http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/publicaciones/Convivencia_Desde_la_Diversidad.pdf
- Sánchez, A., & Toro, J. (2018). Influencia de las habilidades sociales en la convivencia laboral, de cuatro colaboradores del Instituto INEC- Cartago. *Universidad Católica de Pereira*, 1–27. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10785/5026>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *The Annual Review of Psychology*, *64*, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>

- Shahin, A., Shabani, J., & Khazaei, J. (2014). Developing a model for the influence of perceived organizational climate on organizational citizenship behaviour and organizational performance based on balanced score card. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 290–307. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2013-0044>
- Smets, M., Morris, T., & Greenwood, R. (2012). From Practice to Field : A Multi-level Model of Practice-driven Institutional Change. *Academy Of Management Journal*, 55(44), 877–904. Retrieved from https://publications.aston.ac.uk/id/eprint/18534/1/Smets_Morris_Greenwood_From_practice_to_field.pdf
- Soto, C., & Inga, A. (2019). Revisión sistemática del clima y el desempeño organizacional en Lima y Callao. *Revista 3C Empresa. Investigación y Pensamiento Crítico*, 8(4), 95–117. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Tacillo, E. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Retrieved from <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>
- Topal, C. (2021). Coexistence of continuity and change in institutional work. *Baltic Journal of Management*, 15(1), 1–20. <https://doi.org/10.1108/BJM-02-2019-0036>
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, M., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá , Colombia. *Diversitas*, 2(2), 329–349. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v2n2/v2n2a13.pdf>
- Vera Campuzano, N., & Suárez Caiche, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180–186. Retrieved from <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comportamiento organizacional	Es una ciencia interdisciplinaria y casi independiente, en su campo de investigación busca establecer en que forma afectan a los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa. (Cotacallapa, 2014)	Es el estudio cuya finalidad identificar las actitudes de los trabajadores dentro de una organización; de cómo es su comportamiento grupal, individual y el nivel de cultura dentro la organización.	Comportamiento grupal	- Liderazgo - Desempeño grupal	Nominal
			Comportamiento individual	- Autonomía - Personalidad - Conducta Proactiva	
			Cultura organizacional	- Valores - Estabilidad - Hábitos	
Convivencia laboral	Indica que la convivencia entre los trabajadores también se puede definir como la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo, donde es posible crear crecimiento personal, aprender a ser tolerante, cooperar y respetar las diferencias (Toro, 2005, p.12)	La convivencia laboral es interactuar en un mismo contexto con las demás personas de diferentes maneras de ser, donde tiene que predominar la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo, situación que garantiza una convivencia en armonía.	Comunicación	- Comunicación asertiva - Comunicación horizontal - Comunicación vertical - Comunicación oral	Nominal
			Realización personal	- Oportunidades de progreso - Interés por el éxito - Plantear los objetivos - Desempeño de los trabajadores.	
			Condiciones laborales	- La infraestructura - El trabajo remoto - Salario - Equipo de profesionales	

Matriz de consistencia

Título: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general: ¿En qué medida un modelo de comportamiento organizacional optimizará la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo es la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021? - ¿Cómo está caracterizado el comportamiento organizacional en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021? - ¿Cuál es el diseño del comportamiento organizacional que optimizará la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021? - ¿Cuál es la valoración de un modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021? 	<p>Objetivo general proponer un modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021. - Caracterizar el comportamiento organizacional en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021. - Diseñar un modelo de comportamiento organizacional que optimizará la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021. - Conocer la valoración de un modelo de comportamiento organizacional, a través de juicio de expertos. 	<p>Hipótesis general: Si diseñamos un modelo de comportamiento organizacional, entonces se optimizará la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021.</p>	<p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Entrevista <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario 										
Tipo y Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>El tipo de investigación es No experimental. El diseño de la presente investigación es descriptivo propositiva.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD Rx((Rx)) --> Rv((Rv)) Tx((Tx)) --> Rv Tx --> Rx </pre> </div>	<p>Población Está conformada por todos los trabajadores de la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, Yurimaguas.</p> <p>Muestra La muestra está conformada por el personal nombrado de la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, Yurimaguas.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Comportamiento Organizacional</td> <td style="text-align: center;">Comportamiento Grupal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Comportamiento Individual</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Cultura Organizacional</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Convivencia Laboral</td> <td style="text-align: center;">Comunicación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Realización personal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Condiciones laborales</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Comportamiento Organizacional	Comportamiento Grupal	Comportamiento Individual	Cultura Organizacional	Convivencia Laboral	Comunicación	Realización personal	Condiciones laborales
Variables	Dimensiones												
Comportamiento Organizacional	Comportamiento Grupal												
	Comportamiento Individual												
	Cultura Organizacional												
Convivencia Laboral	Comunicación												
	Realización personal												
	Condiciones laborales												

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de comportamiento organizacional

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer su opinión respecto al comportamiento organizacional de los colaboradores y funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas.

Escala valorativa	puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Parcialmente de acuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración				
			1	2	3	4	5
Comportamiento individual	1	¿Consideras que existe una actitud positiva en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas?					
	2	¿Crees que el personal que labora en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas está preparada para cumplir con sus funciones?					
	3	¿Consideras que el personal de confianza cumple con el perfil para ocupar los puestos de gran responsabilidad en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas?					
	4	¿Consideras que los trabajadores practican los valores institucionales en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas?					
	5	¿Los funcionarios se preocupan por dar solución a los problemas de la población?					
	6	¿Los colaboradores y funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas reciben capacitación periódicamente?					
Comportamiento grupal	7	¿Cree que la toma de decisiones es consensuada antes de aplicarlas en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas?					
	8	¿El trabajo en equipo es liderado por los funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas?					
	9	¿Todos los colaboradores conocen los objetivos institucionales?					
	10	¿Los trabajadores nuevos se adaptan con facilidad al equipo de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas?					
	11	En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas existe un buen clima laboral.					
	12	Existe apoyo mutuo para cumplir con las metas organizacionales.					
Cultura organizacional	13	¿Los colaboradores y funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas demuestran actitudes innovadoras?					
	14	¿Los colaboradores y funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se adaptan al cambio con facilidad?					
	15	¿Los colaboradores y funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas promueven un óptimo clima laboral?					
	16	¿Los colaboradores y funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas fomentan el trabajo colaborativo y solidario?					
	17	¿Los colaboradores y funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas practican los valores institucionales?					
	18	¿Los colaboradores y funcionarios se sienten parte de la historia de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas?					

Cuestionario de convivencia laboral

Estimado colaborador, a continuación, se le presenta un cuestionario cuyo propósito es conocer su opinión sobre la convivencia laboral. Responde con toda la seriedad y veracidad, cuyas respuestas serán guardadas bajo confidencialidad y su identidad bajo el anonimato.

Escala valorativa	Puntaje
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Me es indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración				
			1	2	3	4	5
Comunicación	1	Entre los colaboradores y funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas la comunicación es asertiva.					
	2	Los funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas practican la comunicación horizontal.					
	3	Los funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas practican la comunicación vertical.					
	4	Los comentarios y/o malos entendidos en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas son solucionados de manera discreta.					
	5	Los funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas para llamar la atención buscan no herir susceptibilidades.					
	6	Ante los problemas de los colaboradores los funcionarios son empáticos.					
Realización personal	7	¿Existen oportunidades de progresar en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas?					
	8	¿Los funcionarios se interesan por el éxito de sus colaboradores?					
	9	¿Todos participan en plantear los objetivos y las acciones para lograrlo?					
	10	¿En la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas se valoran el desempeño de los trabajadores?					
	11	¿Los funcionarios acostumbran reconocer el desempeño de sus colaboradores?					
	12	¿Los trabajadores que se profesionalizan tienen la oportunidad de ascenso?					
	13	¿Los funcionarios se comprometen con la capacitación de su personal?					
	14	¿Existe un plan de capacitación a todo el personal dentro del planeamiento estratégico?					
Condiciones laborales	15	¿La infraestructura de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas garantiza la protección contra el contagio del COVID-19?					
	16	¿El trabajo remoto les garantiza estabilidad laboral a los trabajadores contratados?					
	17	¿El salario de los trabajadores nombrados es menor al que reciben los contratados por CAS?					
	18	¿El equipo de profesionales que ocupan cargos claves garantizan el éxito de una buena gestión?					
	19	¿El equipamiento tecnológico en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas es moderno y actualizado?					
	20	¿Sientes que tu esfuerzo en el trabajo es valorado?					
	21	¿Existe un kit de higiene para repartir con todos los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas?					
	22	¿En la coyuntura del COVID-19 sientes que las instalaciones de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas hay riesgo de contagio?					

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rolando Reátegui Lozano
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario de comportamiento organizacional
Autor (s) del instrumento (s) : Johnny Gonzáles Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Me da igual 4= De acuerdo
5= Totalmente de acuerdo

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Gestión administrativa.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión administrativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5



Tarapoto, 03 de julio de 2021

Dr. Rolando Reátegui Lozano

DNI_ 06418510

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rolando Reátegui Lozano
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario de convivencia laboral
Autor (s) del instrumento (s) : Johnny Gonzáles Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Me da igual 4= De acuerdo
5= Totalmente de acuerdo

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Calidad del servicio.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Calidad del servicio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Calidad del servicio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		46				

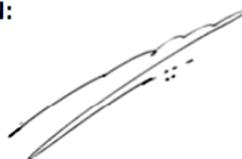
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6



Tarapoto, 03 de julio de 2021

Dr. Rolando Reátegui Lozano

DNI_ 06418510

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Norman Soria Bardales
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Comportamiento Organizacional
Autor (s) del instrumento (s) : Johnny Gonzáles Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Me da igual 4= De acuerdo
5= Totalmente de acuerdo

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Gestión administrativa.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión administrativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable y cumplen con los objetivos de estudio.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5



Tarapoto, 03 de julio de 2021

.....
Dr. Norman Soria Bardales
MAT N° 19-214

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Norman Soria Bardales
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Convivencia Laboral
Autor (s) del instrumento (s) : Johnny Gonzáles Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Me da igual 4= De acuerdo
5= Totalmente de acuerdo

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Calidad del servicio.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Calidad del servicio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Calidad del servicio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable y cumplen con los objetivos de estudio.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7



Tarapoto, 03 de julio de 2021

.....
Dr. Norman Soria Bardales
MATN° 19-214

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Comportamiento organizacional
Autor (s) del instrumento (s) : Mg. Johnny Gonzáles Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Me da igual 4= De acuerdo
5= Totalmente de acuerdo

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Comportamiento organizacional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Comportamiento organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Comportamiento organizacional.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 03 de julio de 2021


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Convivencia laboral
SolidosAutor (s) del instrumento (s) : Mg. Johnny Gonzáles Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Me da igual 4= De acuerdo
5= Totalmente de acuerdo

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Convivencia laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Convivencia laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Convivencia laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 03 de julio de 2021


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Jorge Gómez Reátegui
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario de comportamiento organizacional
Autor (s) del instrumento (s) : Johnny Gonzáles Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Me da igual 4= De acuerdo
5= Totalmente de acuerdo

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Gestión administrativa.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión administrativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7


Dr. Jorge Gómez Reátegui
C.E.L. 09838

Tarapoto, 03 de julio de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Jorge Gómez Reátegui
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario de convivencia laboral
Autor (s) del instrumento (s) : Johnny Gonzáles Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Me da igual 4= De acuerdo
5= Totalmente de acuerdo

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Calidad del servicio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Calidad del servicio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Calidad del servicio.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo a ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47


Dr. Jorge Gómez Reátegui
C.E.L. 09838

Tarapoto, 03 de julio de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Alfonso Isuiza Valles
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de comportamiento organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Johnny Gonzáles Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Me da igual 4= De acuerdo
 5= Totalmente de acuerdo

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Gestión administrativa.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión administrativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores del instrumento cumplen con los objetivos de estudio y tienen coherencia metodológica con la variable de estudio; por lo tanto, puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,5

Tarapoto, 03 de julio de 2021



Lic. Alfonso Isuiza Pérez
 DR. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 CPPe: 6347191

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Alfonso Isuiza Pérez
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de convivencia laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Johnny Gonzáles Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Me da igual 4= De acuerdo
 5= Totalmente de acuerdo

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Calidad del servicio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Calidad del servicio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Calidad del servicio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		4,7				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores del instrumento cumplen con los objetivos de estudio y tienen coherencia metodológica con la variable de estudio; por lo tanto, puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,7

Tarapoto, 03 de julio de 2021



Ldc. Alfonso Isuiza Pérez
 DE GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 CPPe: 0347191

Confiabilidad

Convivencia laboral

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach N de elementos

0.915 22

Comportamiento organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach N de elementos

0.916 18

Autorización de la institución donde se realizó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20408560137
GERENCIA SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS- YURIMAGUAS	
Nombre del Titular o Representante legal: GERENTE SUBREGIONAL	
Nombres y Apellidos NAHUM TEÓFILO TERÁN AYAY	DNI: 05617778

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021	
Nombre del Programa Académico: Gestión Pública y Gobernabilidad	
Autor: Nombres y Apellidos JOHNNY GONZÁLES VÁSQUEZ	DNI: 01121750

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 22 de setiembre 2021



GERENCIA SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS
OFICINA SUB REGIONAL DE YURIMAGUAS

CFC, NAHUM T. TERÁN AYAY
DIRECTOR
OFICINA SUB REGIONAL DE YURIMAGUAS

Firma: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haga un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Validación de la propuesta

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE

Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021

Estimado experto(a): Dr. Rolando Reátegui Lozano

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la **Propuesta:** Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Instrumento para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas		X			
2	Importancia de los componentes		X			
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización	X				
5	Relevancia del componente teórico		X			
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos		X			

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el Modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, refleja los principios teóricos que la sustentan								X	
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021.								X	
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.								X	
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									X
8	Valorar la contribución que realiza la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.								X	

TOTAL = 77

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

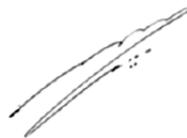
N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, quiero expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

La Propuesta, Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021; es viable porque posee coherencia con los objetivos de estudio, por ello la misma es aplicable,



Dr. Rolando Reategui Lozano
DNL N° 06418510

Firma y sello del experto.

Fecha: 22 / 11 / 2021

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE

Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021

Estimado experto(a): Dr. Jorge Gómez Reátegui

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la **Propuesta:** Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Instrumento para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes		X			
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización	X				
5	Relevancia del componente teórico		X			
6	Coherencia entre los componentes		X			
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos		X			

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el Modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, refleja los principios teóricos que la sustentan									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.								X	
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021.									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.								X	
8	Valorar la contribución que realiza la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.									X

TOTAL = 79

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONE S
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, quiero expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

La Propuesta, Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021; es viable porque posee coherencia con los objetivos de estudio, por ello la misma es aplicable,



Dr. Jorge Gómez Reátegui
C.E.L. 09038

 Firma y sello del experto.

Fecha: 22 / 11 / 2021

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE

Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021

Estimado experto(a): Dr. Norman Soria Bardales

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la **Propuesta:** Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Instrumento para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas		X			
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización		X			
5	Relevancia del componente teórico		X			
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos		X			

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el Modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, refleja los principios teóricos que la sustentan								X	
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.								X	
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021.									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.								X	
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, de la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.							X		
8	Valorar la contribución que realiza la Propuesta: Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.									X

TOTAL = 76

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONE S
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, quiero expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

La Propuesta, Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021; es viable porque posee coherencia con los objetivos de estudio, por ello la misma es aplicable,



.....
Dr. Norman Soria Bardales
MAT N° 19-214

.....
 Firma y sello del experto.

Fecha: 22 / 11 / 2021

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE MODELO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA OPTIMIZAR LA CONVIVENCIA LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS, 2021

Estimado experto(a): **Dr. Keller Sánchez Dávila**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la **Propuesta de Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021**, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Instrumento para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar la *Propuesta de Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021*.

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas		X			
2	Importancia de los componentes		X			
3	Fundamentación de cada componente		X			
4	Argumentos de la organización		X			
5	Relevancia del componente teórico		X			
6	Coherencia entre los componentes		X			
7	Importancia de la normatividad		X			
8	Importancia de los contenidos		X			

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1	Ninguno	Ninguno
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la **Propuesta de Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021**, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el Modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica del Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, refleja los principios teóricos que la sustentan								X	
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.								X	
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.								X	
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la Propuesta del Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021.								X	
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.								X	
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la Propuesta del Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.								X	
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, de la Propuesta del Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.								X	
8	Valorar la contribución que realiza la Propuesta del Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.								X	
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.								X	

Total:72

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) o (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1		X			
2		X			
3		X			
4		X			
5		X			
6		X			
7		X			
8		X			
9		X			

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

Modelo aplicable

Fecha: 03 / 12 / 2021



 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE MODELO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA OPTIMIZAR LA CONVIVENCIA LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS, 2021

Estimado experto(a): **Dr. Alfonso Isuiza Pérez**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la **Propuesta de Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021**, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Instrumento para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar la **Propuesta de Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021**.

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización	X				
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos	x				

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1	Ninguno	Ninguno
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la *Propuesta de Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021*, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el Modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica del Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, refleja los principios teóricos que la sustentan								X	
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									x
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									x
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la Propuesta del Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021.								X	
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									x
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la Propuesta del Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.								X	
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, de la Propuesta del Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									x
8	Valorar la contribución que realiza la Propuesta del Modelo de comportamiento organizacional para optimizar la convivencia laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, 2021, a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.								X	
9	Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.								X	

Total:76

4. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (II), (III) o (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1		X			
2		X			
3		X			
4		X			
5		X			
6		X			
7		X			
8		X			
9		X			

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar el modelo teórico, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

Los aspectos a valorar en el Modelo presentado tienen coherencia metodológica y con el propósito de la propuesta; por lo tanto, cumple con la validación respectiva para su aplicación.

Fecha: 03 / 12 / 2021



Lic. Alfonso Isulza Pérez
 Dr. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 CPPe: 0347191

Datos estadísticos

N°	Comportamiento organizacional																		
	Comportamiento individual						Comportamiento grupal						Cultura organizacional						
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	
1	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5
6	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4
7	3	4	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2
8	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5
9	4	3	2	2	1	1	3	3	2	4	5	4	4	4	2	3	1	3	3
10	1	1	1	1	4	4	4	4	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
11	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2
12	5	4	5	4	4	1	1	3	3	5	2	2	2	5	2	2	2	2	4
13	4	5	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
14	1	4	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1
15	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
17	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
63	5	2	3	1	1	1	3	4	1	5	3	2	1	4	3	4	3	3	5
64	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4
65	5	2	2	1	2	1	3	3	1	5	2	1	2	5	2	1	2	2	5
66	4	5	5	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5
67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4

N°	Convivencia laboral																					
	Comunicación						Realización personal								Condiciones laborales							
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22
1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	4	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4
4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	2	2	1	3	2	4	4	3
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5
6	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4
7	4	2	1	2	5	5	4	1	5	1	1	1	1	1	4	1	2	3	4	2	4	1
8	1	5	2	1	2	1	4	2	2	3	2	1	2	4	2	1	3	3	2	4	2	4
9	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	1	1	2	2	3	4	2	2	3	4
10	5	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	5
11	4	4	2	2	2	2	4	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4
12	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	5	4	4	2	3
13	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	2
14	5	4	5	4	4	5	5	5	5	1	4	4	1	1	5	1	1	5	2	4	5	5
15	4	4	4	2	4	4	1	1	2	4	2	4	2	4	4	1	1	3	1	3	1	5
16	3	4	4	2	4	2	4	2	2	3	3	5	4	3	2	2	3	4	5	3	3	4
17	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4
18	4	3	3	1	1	1	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	2
19	3	1	4	1	4	3	4	4	3	4	4	1	4	1	5	1	1	4	4	4	4	2
20	1	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	5	2	3	4	4	3	2	4
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	1	1	4	1	4	5	4
28	5	2	5	4	2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	4	4	5	4	2
29	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5
30	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4

