

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**Comportamiento Organizacional y productividad laboral en el
área de logística del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría –
JAMO – Tumbes - 2021**

**Tesis Para optar el grado académico de Maestra en
Administración y Gestión Empresarial**

Autora: Bach. Sara de Lourdes Gómez Alvario

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**Comportamiento Organizacional y productividad laboral en el
área de logística del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría –
JAMO – Tumbes - 2021**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Orlando Sigifredo Ecca López (presidente)

Codigo Orcid: 0000-0003-2672-7171

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (secretario)

Codigo Orcid: 0000-0002-4611-1094

Mg. Galvani Guerrero García (vocal)

Codigo Orcid: 0000-0002-3151-806X

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**Comportamiento Organizacional y productividad laboral en el
área de logística del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría –
JAMO – Tumbes - 2021**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma**

Bach. Sara de Lourdes Gómez Alvario (ejecutora)

Codigo Orcid: 0009-0000-5099-8399

Dr. José Viterbo Álamo Barreto (asesor)

Codigo Orcid: 0000-0003-4459-1765

Tumbes, 2024

Acta de Sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes - Perú

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los trece días del mes de mayo del dos mil veinticuatro, siendo las 18 horas y 00 minutos, en el aula N° 02 de la Escuela de Posgrado, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes designado con Resolución N° 283-2022/UNTUMBES-EPG-D de fecha, 28 de junio de 2022, reestructurado con Resolución N° 136-2024/UNTUMBES-EPG-D del 16 de mayo de 2024, Presidido por el Mg. Orlando Sigifredo Ecça López (**presidente**), Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (**secretario**), Galvani Guerrero García (**vocal**) y como **Asesor** al Dr. José Viterbo Álamo Barreto.

Se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de tesis titulada: "**Comportamiento Organizacional y productividad laboral en el área de logística del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes - 2021**", para optar el grado académico de Maestra en Administración y Gestión Empresarial, presentado por la:

Maestranda: Bach. SARA DE LOURDES GÓMEZ ALVARIO

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Maestranda, aprobada por unanimidad con calificativo de **Buena**

En consecuencia, queda apta, para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del grado académico de **Maestra en Administración y Gestión Empresarial**, de conformidad con lo estipulado en la ley Universitaria N°30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 19 horas y 00 minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 13 de mayo de 2024.

Mg. Orlando Sigifredo Ecça López
DNI N°: 02679361
ORCID N° 0000-0003-2672-7171
Presidente

Mg. Galvani Guerrero García
DNI N° 45101586
ORCID N° 0000-0002-3151-806X
Secretario

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
DNI N° 42734687
ORCID N° 0000-0002-4611-1094
Secretario

Dr. José Viterbo Álamo Barreto
DNI N°: 41057014
ORCID N° 0000-0003-4459-1765
Vocal

C.c.
Archivo (Director EPG 1).
Jurado de Tesis (03), Asesor (1), Coasesor (1), Interesado (4)

Informe de Originalidad Turnitin

Comportamiento Organizacional y productividad laboral en el área de logística del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes - 2021.

por Sara de Lourdes Gomez Alvario


Dr. José Vitebo Álamo Barreto
Asesor

Fecha de entrega: 16-abr-2024 06:20p.m. (UTC-0500) **Código ORCID:** 0000-0003-4459-1765

Identificador de la entrega: 2352135745

Nombre del archivo: Proyecto_de_tesis_de_comportamiento_organizacional_y_productividad_laboral.docx
(280.79K)

Total de palabras: 10020

Total de caracteres: 57746

Comportamiento Organizacional y productividad laboral en el área de logística del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes - 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	0%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	prezi.com Fuente de Internet	1%
3	www.oalib.com Fuente de Internet	1%
4	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	www.theibfr.com Fuente de Internet	1%
6	www.eluniversaledomex.mx Fuente de Internet	1%
7	www.larepublica.co Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%


Dr. José Vito Bo Alamo Barreto
Asesor

Ídigo ORCID: [0000-0003-4459-1765](https://orcid.org/0000-0003-4459-1765)

9	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
10	www.puntoycoma.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.ulacit.ac.cr Fuente de Internet	1 %
13	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	www.elcolombiano.com Fuente de Internet	1 %
15	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
19	fdocuments.mx Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to University of La	<1 %

Dr. José Vitebo Alamo Barreto

Asesor

Idioma ORCID: 0000-0003-4459-1765

	Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
22	www.pinterest.co.uk Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to UNAPEC Trabajo del estudiante	<1 %
25	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.cepal.org Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	www.hacienda.gob.ni Fuente de Internet	<1 %
29	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
30	rockcontent.com Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %


 Dr. José Vitebo Alamo Barreto
 Asesor
 Índice ORCID: [0000-0003-4459-1765](https://orcid.org/0000-0003-4459-1765)

		<1 %
32	dokumen.tips Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Santo Tomas Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Universidad Rey Juan Carlos Trabajo del estudiante	<1 %
35	filadd.com Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
41	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %


 Dr. José Viteño Alamo Barreto
 Asesor
 Índice ORCID: [0000-0003-4459-1765](https://orcid.org/0000-0003-4459-1765)

		<1 %
43	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado de la Construcción CAPECO S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
46	www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to Universidad Autónoma de Nuevo León Trabajo del estudiante	<1 %
48	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo


Dr. José Vitebo Alamo Barreto
 Asesor
 Índice ORCID: [0000-0003-4459-1765](https://orcid.org/0000-0003-4459-1765)

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a Dios por haberme permitido dar cada uno de los pasos, en cada conocimiento adquirido; muy especialmente a mi padre LUIS ALVARIO BALLADARES quien ya no está junto a mí, pero siempre me impulsó a seguir en el sendero correcto de cada una de mis acciones en mis labores cotidianas; a mis hijos JEREMY Y JARED, por ser la motivación principal para seguir adelante y lograr el objetivo, a mi amado esposo JUAN CARLOS por ser ese pilar fundamental y apoyo ineludible en cada uno de los módulos estudiados en la maestría , a mi tutor de tesis Dr. José Álamo Viterbo por guiarme con sus amplios conocimientos y poder terminar con éxito este trabajo investigativo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco inmensamente a Dios, por guiarme en el camino correcto de la vida, cada día en el transcurso de mis acciones e iluminándome en todo lo que realizo en mi diario convivir.

A mi esposo por ser el refugio y apoyo incondicional desde el inicio de las clases para lograr el objetivo establecido.

A mis hijos Jeremy y Jared por la comprensión en cada semana cuando tocaba viajar a las clases de la maestría.

A mis padres, por ser mi ejemplo para seguir adelante en el convivir diario y por inculcarme todos los valores necesarios que me han servido en la vida, gracias por eso y por muchos más.

A mi hermana Mery por ayudarme con el cuidado de mis hijos cuando me tocaba viajar desde Ecuador a Perú, y por estar a mi lado en cada momento hoy, mañana y siempre.

A cada uno de los miembros de mi familia que me apoyaron de uno u otra forma cuando inicié este reto, dando palabras de aliento para que continúe de forma incansable.

A mi Asesor de tesis DR. JOSÉ ALAMO VITERBO por tenerme paciencia y por guiarme en cada paso de este proyecto.

A mis maestros de la Universidad Nacional de Tumbes que me impartieron sus conocimientos y experiencias en el transcurso de maestría y que me ayudaron de una u otra forma para hacer posible la culminación de cada módulo impartido.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	xvii
ABSTRACT	xviii
CAPÍTULO I	xix
1. INTRODUCCIÓN.....	xix
CAPÍTULO II	24
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA	24
2.1. Antecedentes	24
Internacional	24
2.2. Bases teórico – científicas.....	28
2.2.2. Productividad Laboral	36
CAPÍTULO III	43
3. MATERIAL Y MÉTODOS	43
3.1. HIPÓTESIS	43
3.2. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA.....	45
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.5. PROCESAMIENTO DE DATOS	46
3.6. Variables y operacionalización.....	47
CAPÍTULO IV	49
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
4.1. Descripción de resultados	49
4.2. Prueba de normalidad y correlación.....	54
4.3. DISCUSIÓN	57
CAPÍTULO V	60
5. CONCLUSIONES	60

CAPÍTULO VI.....	61
6. RECOMENDACIONES.....	61
7. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	62
VIII. ANEXOS.....	66

ÍNDICE DE CUADROS

Tabla 1. Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Comportamiento Organizacional.....	47
Tabla 2. Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Productividad Laboral	48
Tabla 3. Nivel de Comportamiento Organizacional en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes - 2021 .	49
Tabla 4. Nivel de Comunicación en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes - 2021	50
Tabla 5. Nivel de Trabajo en Equipo en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes – 2021.	50
Tabla 6. Nivel de Liderazgo en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes – 2021.	51
Tabla 7. Nivel de Productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes – 2021.	52
Tabla 8. Nivel de Competencia en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes – 2021.	52
Tabla 9.- Nivel de Desempeño en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes – 2021.	53
Tabla 10. Nivel de Eficiencia en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes – 2021.	53
Tabla 11 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk a los datos sobre Comportamiento Organizacional, Productividad Laboral y dimensiones	54
Tabla 12. Prueba de Correlación entre Comportamiento Organizacional y Productividad Laboral.....	55
Tabla 13. Prueba de Correlación entre Comunicación y Productividad Laboral...	55
Tabla 14. Prueba de Correlación entre Trabajo en equipo y Productividad Laboral	56
Tabla 15. Prueba de Correlación entre Liderazgo y Productividad Laboral	56

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	66
Anexo 2 Matriz de operacionalización de las Variables	67
Anexo 3. Cuestionario para evaluar la Comportamiento Organizacional y Productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza	68
Anexo 5: Certificado del Docente Asesor	70

RESUMEN

La presente investigación titulada “Comportamiento Organizacional y productividad laboral en el área de logística del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes - 2021”, tenía como propósito principal Determinar la relación que existe entre Comportamiento Organizacional y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021. La investigación es de tipo básica, de nivel correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental. Bajo un enfoque cuantitativo, se utilizó el método Inductivo - deductivo. La población, estuvo conformada por 40 colaboradores del área de logística del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO. Se concluyó que existe una relación positiva, debido a que el nivel de significancia que se encontró equivale a 0,00 lo cual se encuentra menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis, en ese sentido se determina que existe relación significativa entre el Comportamiento Organizacional y Productividad Laboral, además se encuentra en un nivel de relación positiva ($r=0,627$).

Palabras Claves: Eficiencia, Comportamiento, Liderazgo, Colaboradores, Logística, área

ABSTRACT

The present investigation entitled "Organizational Behavior and labor productivity in the logistics area of the José Alfredo Mendoza Olavarría Hospital - JAMO - Tumbes - 2021", had as its main purpose to determine the relationship between Organizational Behavior and labor productivity in the Logistics area of the José Alfredo Olavarría Mendoza Hospital - Jamo - Tumbes - 2021. The research is of a basic type, correlational level, cross-sectional, non-experimental design. Under a quantitative approach, the Inductive - Deductive method was used. The population was made up of 40 collaborators from the logistics area of the José Alfredo Mendoza Olavarría - JAMO hospital. It was concluded that there is a positive relationship, because the level of significance that was found is equivalent to 0.00, which is less than 0.05; therefore, the null hypothesis is rejected and the hypothesis is accepted, in this sense it is determined that there is a significant relationship between Organizational Behavior and Labor Productivity, in addition it is at a level of positive relationship ($r=0.627$).

Keywords: Efficiency, Behavior, Leadership, Collaborators, Logistics, area

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad una de las actuaciones más importantes de las empresas es que buscan profesionales que cuenten con un requerimiento de cualidades, competencias laborales y no solamente el conocimiento teórico, por ello es muy importante y fundamental evaluar el mejoramiento continuo del desempeño laboral y la productividad que brindan hacia la empresa.

El comportamiento organizacional, como temática, se refiere a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo. Todo esto y mucho más implica el comportamiento de las personas que integran una organización, sea esta, de cualquier tipo y tamaño.

Una de las más importantes razones por la cual hay que estudiar el comportamiento organizacional es que ciertas problemáticas son comunes a ciertas organizaciones, por lo cual su estudio y comprensión ayuda a conocer cuál es la mejor manera de abordarlas.

El comportamiento organizacional en las instituciones públicas de Perú son un resultado de un complejo número de variables que involucran paradigmas sociales, historia, aspectos, económicos, ideas, políticas y situación geográfica en los cuales la gente o recursos humanos constituyen el núcleo de la actuación institucional hacia el logro de las metas de desarrollo que se han propuesto a corto y largo plazo, por ello se pretende que el comportamiento en una empresa, sea el adecuado, ya que esto constituye el logro de metas y objetivos tanto a largo como a corto plazo, reflejando consigo un aumento en la productividad por parte de sus colaboradores.

Por otro lado, la productividad laboral constituye uno de los factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón, es de gran importancia que los trabajadores sean evaluados en función al trabajo realizado, de manera que éste resulte apropiado y corresponda con las necesidades de la organización. Sin embargo, la evaluación no es lo única importante para controlar y mejorar la productividad laboral. Un factor trascendental resulta ser el comportamiento que la organización posea.

El concepto de productividad ha evolucionado a lo largo de los años para representar más que un índice de eficiencia. Desde cuestiones de costo y calidad, su alcance se ha ampliado para abarcar las preocupaciones sociales, como la creación de empleo, la seguridad laboral, el alivio de la pobreza, la conservación de los recursos, la responsabilidad social, hasta la excelencia empresarial, la gobernanza y la protección del medio ambiente. Es por ello que en la presente investigación se pretende determinar la relación que existe entre Comportamiento Organizacional y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.

En el contexto actual las empresas poseen como propósito ser exitosa y competitiva; para lograr ello son los colaboradores los encargados de llevar a la organización al éxito con los logros deseados, así mismo, es importante y esencial seleccionar estrategias o tácticas que les generen un desempeño laboral favorable teniendo en cuenta las habilidades, conocimientos, personalidad y expectativas que cada miembro de la organización tiene para el desarrollo laboral y personal.

A nivel internacional, actualmente las organizaciones se ven relacionados con el tema de comportamiento organizacional, ya que ayuda a los empresarios a analizar a sus propios trabajadores como son en el rendimiento, capacidad y relaciones interpersonales. Esto se debe a que al saber cuáles son sus rendimientos se refleje en la productividad laboral de la empresa. Nos permite conocerse a sí mismo como empresa, tener una idea de quién es, qué puntos fuertes y débiles se tienen, y qué modelo operativo es mejor. El ser humano no es una estructura acabada, es un proceso y la personalidad o perfil va variando, en mejora continua, tenemos que aprender a estar para ser exitosos.

El 70 % de la brecha de productividad entre los países de América Latina y El Caribe, con respecto a las naciones con actividad económica más relevante de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se debe al bajo dinamismo en temas laborales.

La productividad en el Perú en los últimos años ha estado muy estancada: mientras la economía crece, la productividad ha quedado rezagada, fundamentalmente por culpa de la informalidad concentrada en sectores como servicios, que es el principal sector que genera trabajo en el país, y agricultura, aunado a la fuerte concentración del empleo en las microempresas.

Evaluando la productividad de los países con mayores índices de crecimiento alrededor del mundo, se aprecia que en el ámbito laboral han transformado las estructuras para adaptarse a la era digital, sustituyendo prácticas tradicionales y arraigadas que hasta el momento se consideraban inamovibles, permitiendo a sus trabajadores con la herramienta de la flexibilización laboral un significativo incremento de la productividad del trabajo. Para aumentar la productividad laboral se requiere una mejor educación, capacitación, mejor y más accesible tecnologías.

De no ser así, el incremento de la productividad laboral no sería más que el resultado del ciclo económico. Si bien en los últimos cinco años el Perú fue el país con mayor crecimiento promedio anual de productividad, aún nos encontramos en los últimos lugares de la región, únicamente por encima de Bolivia. Nuestra brecha con respecto a Chile es amplia: su nivel de productividad es el doble de la peruana.

En el ámbito local, tenemos que el Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza, es una institución que depende netamente del estado, y que las funciones y actividades realizadas por el personal debe ser en preservar la salud del ciudadano, sin embargo, se evidencian deficiencias en el desarrollo de sus funciones y procesos, debido en gran medida a que no han desarrollado habilidades que les permitan interactuar con los trabajadores o subordinados a fin de mejorar el desarrollo de los procesos organizacionales. Esto se debe a que al no contar con los conocimientos necesarios de su personal genera que no haya una eficacia dentro de la organización como son sus funciones, y al haber estos problemas es que se genera que la productividad del personal sea ineficiente.

Razón por ello se ha formulado las siguientes preguntas ¿Cuál es la relación que existe entre Comportamiento Organizacional y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021?.

La presente investigación resulta importante ya que busca definir cómo el comportamiento laboral se relaciona con la productividad laboral por parte de los colaboradores del área de logística del hospital José Alfredo Olavarría Mendoza, además de determinar los factores que influyen dentro de cada variable y que impiden que los planes se cumplan tal como se planifican. El estudio tiene como objeto plantear recomendaciones con el fin de proporcionar soluciones a los problemas expuestos en la realidad problemática, problemas tales como el conflicto del empleado, falta de habilidades para diferentes áreas y situaciones, entre otros problemas. Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos pueden ser utilizados en otros estudios similares, principalmente en instituciones públicas. Específicamente la investigación se realizará utilizando dos instrumentos: uno se utilizará para medir el nivel de comportamiento organizacional, y el otro instrumento servirá para determinar la productividad de los colaboradores del área de logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza. Dichos instrumentos servirán de guía para las investigaciones que se puedan realizar a futuro. En tanto se contribuya con entregar al Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza las herramientas estratégicas necesarias para mejorar el comportamiento organizacional, con el fin satisfacer de su personal y de esta forma tenga una óptima productividad de sus funciones. La presente investigación se justifica de manera económica, porque el mejorar el comportamiento organizacional dentro de la institución permitirá que la productividad laboral aumente, y, por consiguiente, logrará que los colaboradores del área de logística puedan brindar su servicio de la mejor manera, haciendo que el ciudadano se sienta satisfecho, en consecuencia, siempre optarán por el servicio que se le ha brindado.

La presente investigación tiene como objetivo general Determinar la relación que existe entre Comportamiento Organizacional y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021. Como objetivos específicos se tiene: a) Establecer la relación significativa que existe entre Comunicación y productividad Laboral en el área de Logística del

Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021. b) Analizar la relación significativa que existe entre trabajo en equipo y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021. c) Determinar la relación significativa que existe liderazgo y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.

CAPÍTULO II

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Internacional

Según Ramos Montes (2017) en su investigación “El comportamiento organizacional y su impacto en el desempeño de los equipos de trabajo”. [Tesis de Maestría], Universidad Autónoma de Querétaro, México. Investigación de enfoque cuantitativo y cualitativo, del tipo correlacional, descriptiva, comparativa, de diseño no experimental, se aplicó la encuesta como instrumento de recolección de datos a una población de 15 grupos de personas, cada uno conformado por 5 integrantes. El autor concluye que La calidad de vida en el trabajo es el reflejo de la gente está bien en su trabajo, con su familia y por consecuencia, económicamente. La facultad se preocupa por la mujer y sus necesidades, de tal forma que permite que ésta se desarrolle y a todos sus empleados a través de programas de carrera. Se concluyó que a la facultad acuden gran cantidad de personas, por lo tanto, el área se ve saturada en ocasiones y aunque los espacios físicos son buenos, esto afecta de alguna manera el desenvolvimiento laboral. El director se ha preocupado por que las instalaciones sean adecuadas para el desempeño, asimismo, se sugiere que haya más personal administrativo debido a que la facultad ha crecido mucho y por lo tanto el número de alumnos y maestros ha incrementado, así como la carga de trabajo, independientemente de que se tenga prestadores de servicio social. Es importante que el área de servicios audiovisuales cuente con un espacio físico más adecuado, de tal forma que se cuente con el equipo necesario para poder trabajar ya que es fundamental para el cumplimiento de los objetivos. Los resultados

descriptivos fueron para la variable comportamiento organizacional en el nivel bajo 65%, nivel medio 24% y nivel alto 11%.

Para Soledad Lorca-Sánchez (2013) en su investigación “Inestabilidad laboral y compromiso organizacional en profesionales de una clínica de salud privada-Mendoza”. [Tesis de Maestría], Universidad de Aconcagua, Argentina. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo descriptiva, correlacional y transversal, de diseño no experimental, se aplicó la encuesta como instrumento de recolección de datos a una población de 25 personas. El autor concluye que si existe una relación entre las variables percepción de la inestabilidad laboral, inestabilidad laboral objetiva (analizada a través del tipo de contrato) y el grado de compromiso organizacional que poseen los empleados con la Institución, que eventualmente permitan establecer nuevas hipótesis y preguntas para investigaciones futuras, atendiendo siempre, a las limitaciones del diseño de investigación. En segundo lugar, éste es un fenómeno preocupante y ha despertado un gran interés por sus posibles efectos negativos para el individuo y, por consiguiente, para la organización, incluyendo su incidencia en el compromiso organizacional. No obstante, aunque cabe esperar que la inestabilidad laboral tenga consecuencias negativas para el bienestar del trabajador, esto no siempre es así. La evidencia empírica sugiere que en esta relación pueden estar interviniendo otros factores. De este modo, es necesario avanzar en el conocimiento de los elementos que condicionan el impacto que tienen el trabajo inestable, y la percepción de inseguridad laboral, sobre el bienestar del trabajador.

Según Álvarez et. al (2017) en su investigación titulada “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas”. [Tesis de Titulación], Universidad de Concepción, Chile. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo correlacional y transversal, de diseño no experimental, se aplicó la encuesta como instrumento de recolección de datos a una población de 15 empresas. El autor concluye: la capacitación no tendría un efecto significativo sobre la productividad laboral de las empresas chilenas, lo que representaría una discordancia con gran

parte de la literatura revisada previamente, donde se esperaba que la capacitación tuviese un efecto positivo y significativo en la productividad laboral. Por otra parte, en un estudio realizado en Perú. La capacitación tiene un impacto positivo en la productividad laboral de la empresa, ésta estaría perdiendo efectividad producto del alto nivel de rotación laboral que se produce en el país, dado que los empleados se capacitan y luego se trasladan a otra empresa, efecto de los cambios de la reforma laboral.

Nacional

Para Contreras (2019) en su investigación titulada “Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima - 2018”. [Tesis de Maestría], Universidad Cesar Vallejo. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo correlacional y básica, de diseño no experimental, se aplicó la encuesta como instrumento de recolección de datos a una población de 78 colaboradores. El autor concluye: el comportamiento organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$) se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$) y explica el 54.5% de la variable dependiente productividad laboral.

Según Serpa (2019) en su investigación titulada “Desempeño Laboral Y La Productividad De Los Colaboradores De Juan Galindo Slu Sucursal Del Perú Del Distrito De San Martín De Porres, 2017”. [Tesis de Maestría], Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo descriptiva y Correlacional, de diseño no experimental, se aplicó la encuesta como instrumento de recolección de datos a una población de 50 colaboradores. El autor concluye que: Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017, debido a que la correlación de Spearman devuelve un valor de 0,949 representando una correlación positiva muy alta. En

cuanto al desempeño laboral, el 84,0% de ellos evidenciaron un nivel de desempeño laboral medio; mientras un 10,0% evidenciaron un nivel de desempeño laboral bajo y un 6,0 % un nivel de desempeño laboral alto.

Según Valdivia (2014) en su investigación titulada “El comportamiento organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper – Trujillo SAC 2014”. [Tesis de Licenciatura], Universidad Nacional de Trujillo. Investigación de enfoque cuantitativo, del tipo descriptiva y transeccional, de diseño no experimental, se aplicó la encuesta como instrumento de recolección de datos a una población de 117 colaboradores. El autor concluye que: El comportamiento organizacional influye medianamente en el desempeño de los trabajadores de la Empresa DANPER Trujillo SAC, en donde le permite desarrollarse y sentir satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente. Por otra parte, resalta que las dimensiones más importantes que influyen en el comportamiento organizacional en la empresa, son la motivación, confortabilidad, autorrealización profesional, confianza para poder sugerir, seguridad personal y la fomentación de desarrollo y promoción de e los trabajadores.

Local

Según Ishikawa (2018) en su trabajo de investigación “Desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional Tumbes, Año 2017”. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Tumbes. Investigación de enfoque cuantitativa, del tipo descriptivo y transversal, de diseño no experimental, se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la encuesta como técnica, a una muestra de 47 docentes. El autor concluye que: De acuerdo a la prueba estadística de Pearson, con un nivel de significancia bilateral al 0,01 y hallándose un valor calculado de $p=0,007$, se determina que sí existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de

Tumbes; esto permite afirmar que en la medida que comportamiento organizacional mejore, el desempeño docente también mejorará.

Según Jimenez y Malmaceda (2017) en su trabajo de investigación “Comportamiento Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Contratados De La Universidad Nacional De Tumbes 2017”. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Tumbes. Investigación de enfoque cuantitativa, del tipo descriptiva y transversal, de diseño no experimental, se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la encuesta como técnica, a una muestra de 177 colaboradores. Los autores concluyen que: El comportamiento organizacional de los trabajadores contratados en la Universidad Nacional de Tumbes, es desfavorable. Contrariamente el desempeño laboral es favorable. Asimismo, hace énfasis que en el comportamiento organizacional en su dimensión percepción sobre la organizacional y percepción sobre su jefe inmediato de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes, es desfavorable en porcentajes que van desde el 58% hasta el 95%. Por otro lado, se demostró que no existe una buena remuneración, condiciones y satisfacción en el trabajo, en porcentajes que van del 63 % al 79 %, porcentajes que fueron evidenciados por los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes.

2.2. Bases teórico – científicas

2.2.1. Comportamiento Organizacional

Definiciones

El autor, Chiavenato (2009, pag. 70), afirma que El comportamiento organizacional se ocupa del estudio de las personas y los grupos que actúan en una organización y de cómo su comportamiento influye en el desempeño de aquella. El comportamiento organizacional es el campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento de las organizaciones, con el objeto de aplicar tales conocimientos para mejorar su eficacia.

Para, Hellriegel y Slocum (2009, pag. 51), detallan que “es el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización y el estudio de los procesos y las practicas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones”.

De acuerdo a, Ivancevich, Konopaske, y Matteson (2006), exponen que:

El comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre las percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategias.

Importancia del comportamiento organizacional

En la perspectiva de, Hernández (2016), el comportamiento organizacional es importante por las siguientes razones:

- a. Ayuda a predecir qué harán las personas al interior de las empresas.
- b. Estudia la forma de predecir la conducta de los individuos y los grupos.
- c. Busca resultados eficaces a través del estudio de los individuos, los grupos y la estructura de la empresa.
- d. Posee buenas habilidades en el trato con la gente.
- e. Incluye la capacidad de entender a los empleados.
- f. Se retroalimenta con los resultados del comportamiento organizacional.

- g. Tiene conocimiento de las habilidades de los individuos y los grupos para que trabajen con mayor eficiencia y productividad.
- h. Es un requisito básico para poder tener éxito en la conducción de una empresa.
- i. Reemplaza la intuición por el estudio sistemático.
- j. Busca adaptar los recursos humanos con la tecnología de punta

Utilidades del comportamiento organizacional

Respecto a la utilidad del CO, Chiavenato (2009, pag.81), afirma que:

Toda organización entraña infinidad de interacciones internas y externas que le permiten realizar sus operaciones, agregar valor y alcanzar sus objetivos. Para tener éxito, la organización debe tratar con diversos grupos de interés relacionados con los negocios. El estudio del CO ayuda a los gerentes, directores, consultores, mediadores y personas que trabajan en las organizaciones a manejar asuntos de la organización y a mejorar la eficacia de ésta. Un gerente que comprenda el CO estará más preparado para conocer situaciones de trabajo, para lidiar con problemas organizacionales y para ayudar a las personas y los grupos a alcanzar sus objetivos de manera más eficaz. La utilidad del CO radica en que, Permite desarrollar un método para analizar sistemáticamente el comportamiento de las personas y los grupos que trabajan en forma organizada e integrada, Ofrece un vocabulario de términos y conceptos para compartir, discutir y analizar con claridad las experiencias de trabajo, Proporciona un conjunto de técnicas para manejar los problemas y las oportunidades que se presentan en las situaciones de trabajo, Permite formular estrategias adecuadas para mejorar la calidad de vida en el trabajo y en las organizaciones, Crea condiciones para que las organizaciones sean más eficaces y competitivas de manera sustentable.

Características del comportamiento organizacional

Según Chiavenato (2009, pag. 46), establece características resaltantes sobre el comportamiento organizacional:

- a. El CO es una disciplina científica aplicada:** Su objetivo es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño elevados. Así mismo, busca que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y, al mismo tiempo, elevar las normas de competitividad de la organización y contribuir a que ésta alcance el éxito. Chiavenato (2009, pag. 46)
- b. El CO se enfoca en las contingencias:** Se enfoca en identificar distintas situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho. Además, utiliza el enfoque de situaciones debido a que existen diferentes formas de dirigir a las organizaciones y a las personas, dependiendo de las circunstancias porque nada es fijo ni inmutable. Chiavenato (2009, pag. 46)
- c. El CO utiliza métodos científicos:** Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente. El CO se basa en la investigación sistemática propia del método científico. Chiavenato (2009, pag. 46)
- d. El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones:** Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están formadas por personas. El objetivo principal del comportamiento organizacional es ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor. Chiavenato (2009, pag. 46)
- e. El CO se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento:** entre ellas las ciencias políticas, que resaltan el poder y política organizacional, la antropología analiza la cultura de las organizaciones, la psicología, que estudia las diferencias individuales, la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, la psicología social:

que analiza la dinámica grupal, la interacción, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo y la sociología, en lo referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto, y varios otros. Chiavenato (2009, pag. 46).

- f. **El CO está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio:** Como la teoría de las organizaciones (TO), el desarrollo organizacional (DO) y la administración de personas o de recursos humanos (ARH). Por otro lado, el Comportamiento Organizacional tiende a dirigirse teóricamente hacia el microanálisis, ya que usa enfoques teóricos de las ciencias del comportamiento de los 18 individuos y de los grupos. En este sentido, el comportamiento organizacional puede definirse como el entendimiento, el pronóstico y la administración del comportamiento humano en las organizaciones. Chiavenato (2009, pag. 46).

Niveles del comportamiento organizacional

El autor, Chiavenato (2009, pag. 100), en su investigación sobre el CO, expone un enfoque dividido en tres niveles jerárquicos:

- a. **Macroperspectiva del CO:** Hace referencia al comportamiento del sistema organizacional como un todo. Es lo que llamamos comportamiento macroorganizacional y se refiere al estudio de la conducta de organizaciones enteras. El enfoque macro del CO se basa en comunicar, liderar, plantear decisiones, manejar el estrés y los conflictos, negociar y coordinar actividades de trabajo, así como en distintos tipos de poder y política. Chiavenato (2009, pag. 100).
- b. **Perspectiva intermedia del CO:** Se enfoca en el comportamiento de las personas que trabajan en grupos o en equipos. La perspectiva intermedia del CO se basa en investigaciones sobre los equipos, el facultamiento en la toma de decisiones (empowerment) y las dinámicas grupal e intergrupala. Busca encontrar formas de socialización que incentiven la cooperación entre las

personas y que aumenten la productividad del grupo y las combinaciones de aptitudes de los miembros de un equipo para mejorar el desempeño colectivo. Chiavenato (2009, pag. 100).

- c. Microperspectiva del CO:** Estudia el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización. Se enfoca en las diferencias individuales, la personalidad, la percepción y la atribución, la motivación y la satisfacción en el trabajo. Las investigaciones en este campo se concentran en los efectos que las aptitudes tienen en la productividad de las personas, en aquello que las motiva para desempeñar sus tareas, en su satisfacción laboral y en cómo se sienten o perciben su centro de trabajo. Chiavenato (2009, pag. 100).

Metas del comportamiento organizacional

Amorós (2007, pag. 36), establece como metas del CO las siguientes:

- a. Describir:** Explica cómo se comportan las personas en condiciones distintas. Con este objetivo, lo que se permite a los administradores comunicarse con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo. Amorós (2007, pag. 36).
- b. Comprender:** Detalla porque se comportan las personas de la forma que lo hacen. Su objetivo trata de entender las razones de su comportamiento y nos dice que se pueden entre otros lograr explicaciones, para así poder mejorar los métodos. Amorós (2007, pag. 36).
- c. Predecir:** La conducta a futuro de los colaboradores, explica que los funcionarios del más alto nivel, conocerán a sus colaboradores, conocerán sus habilidades, relaciones interpersonales, y que tendrían la capacidad de predecir que colaboradores son los que demuestran más compromiso para con la organización, y nos alerta a tomar acciones para con los colaboradores de menos productividad y compromiso. Amorós (2007, pag. 36).

- d. Controlar:** Al menos parcialmente las actividades humanas en el trabajo. En este objetivo alerta a los funcionarios del más alto nivel, a tener el liderazgo suficiente para poder explotar todas las habilidades de nuestros colaboradores, para que con un control adecuado podamos mejorar sus acciones y por ende las mejoras en sus acciones lo que recaerá en un mejor comportamiento organizacional. Amorós (2007, pag. 36)

Variables del comportamiento organizacional

Para Robbins y Judge (2009, pag. 234), en el comportamiento organizacional intervienen variables dependientes e independientes. Las **variables dependientes** es el factor clave que queremos explicar o predecir y que se ve afectada por algún otro factor y las **variables independientes** son la presunta causa de cierto cambio de la variable dependiente.

- a. Variables dependientes,** están conformadas por; **Productividad:** Una organización es productiva si alcanza sus metas y si hace esto transfiriendo insumos al producto al costo más bajo. Como tal, la productividad implica una preocupación tanto por la eficacia como por la eficiencia; **Ausentismo:** se refiere a inasistencia frecuente al trabajo. Y constituye un costo e interrupciones enormes para los empleadores; **Rotación:** es el retiro permanente de una organización, y puede ser voluntario o involuntario. Una tasa de rotación elevada da como resultado costos más altos de reclutamiento, selección y capacitación; **Conducta que se aparta de las normas de comportamiento en el trabajo:** Aquella que de manera voluntaria viola en forma significativa las normas organizacionales y, por eso, amenaza el bienestar de la organización o el de sus miembros; **Comportamiento ciudadano organizacional (CCO):** Comportamiento discrecional que no es parte de los requerimientos formales de trabajo de un empleado, pero no obstante promueve el funcionamiento eficaz de la organización. Robbins y Judge (2009, pag. 234)
- b. Variables independientes:** la integran; **Variables del nivel individuo:** La gente que entra a las organizaciones lo hace con determinadas características

que influirán en su comportamiento en el trabajo, tales como las características biográficas, las características de la personalidad, ciertos valores y actitudes y niveles de habilidad. Todas estas se encuentran por lo general intactas al momento del ingreso del individuo a la fuerza laboral, la gerencia casi no puede hacer nada para cambiarlas, no obstante, tienen un impacto grande en el comportamiento del empleado; **Variables a nivel del grupo:** El comportamiento de la gente en grupo es más que la suma de todos los individuos que actúen a su manera, el comportamiento de la gente cuando se encuentra formando grupo es diferente al que muestran individualmente; **Variables a nivel de sistemas de la organización:** El CO logra su máximo nivel de complejidad al agregársele una estructura formal a nuestra comprensión preliminar del comportamiento del individuo y del grupo. Las organizaciones son más que la suma de los grupos que la integran. Robbins y Judge (2009, pag. 234).

Dimensiones del comportamiento organizacional

Trabajo en equipo:

Según Chiavenato (2009) en general, los equipos que alcanzan un desempeño excelente tienen perfectamente claros los siguientes aspectos: El equipo es capaz de evaluarse en forma objetiva para conocerse e identificar sus fortalezas y debilidades, el equipo sabe analizar su situación actual con realismo, el equipo define su visión y los objetivos que pretende alcanzar en términos de salidas y resultados, a partir de la definición de objetivos, el equipo diseña planes estratégicos de acción, el equipo demuestra que asume responsabilidades por medio de reglas básicas y así logra confiabilidad, el equipo evalúa sus necesidades de capacitación y desarrollo y amplía su capacidad de aprendizaje, El equipo cuestiona constantemente sus capacidades y su habilidad para alcanzar objetivos. Busca marcos de referencia con el llamado benchmarking o evaluación comparativa, a fin de revisar y mejorar continuamente los procesos del grupo.

Comunicación:

Según Chiavenato (2009) toda organización funciona con base en procesos de comunicación. La dinámica de la organización sólo puede ocurrir cuando ésta se encarga de que todos sus miembros estén debidamente conectados e integrados. Las redes de comunicación son los vínculos que entrelazan a todos los integrantes de una organización y son fundamentales para su funcionamiento cohesionado y congruente. Esto explica por qué uno de los objetivos más importantes del diseño organizacional es asegurar y facilitar la comunicación y la toma de decisiones.

Liderazgo:

Según Chiavenato (2009) propiciar el liderazgo en la organización significa orientar a las personas, definir objetivos y metas, ampliar horizontes, evaluar el desempeño y ofrecer realimentación. Para que el facultamiento en la toma de decisiones funcione mejor, las organizaciones se valen de cuatro elementos a fin de capacitar a las personas para actuar más libremente al realizar sus tareas: información, conocimiento, poder y recompensas.

2.2.2. Productividad Laboral

Según Nuñez y Sanchez (2010) la productividad es necesaria para el desarrollo de cualquier actividad económica. La determinación de indicadores de productividad juega un papel importante en el desarrollo de cualquier empresa o institución. Es importante evaluar de manera constante la productividad a fin de detectar deficiencias y mejorarlas o en todo caso para premiar el buen desempeño.

Para Cortes (2021) menciona que la productividad laboral es el valor de los bienes y servicios producidos en un período de tiempo, dividido por las horas de trabajo utilizadas para producirlos. La productividad laboral mide la producción producida por unidad de mano de obra, generalmente reportada como producción por hora trabajada o producción por persona empleada.

De otro modo Gupta (2020) comenta que la productividad laboral es un concepto utilizado para medir la eficiencia del trabajador y se calcula como el valor de la producción producida por un trabajador por unidad de tiempo, como una hora. Al comparar la productividad individual con el promedio, se puede identificar si un trabajador en particular tiene un desempeño deficiente o no.

Asimismo, Content (2021) afirma que la productividad laboral se logra con un puñado de acciones, no necesariamente cronológicas, pero sí que sean entendidas en su totalidad por todo el equipo de trabajo.

De igual forma Verona (2019) define a la productividad laboral como el promedio de la producción en un período de tiempo que un trabajador realiza. La cifra puede obtenerse a través de la medición del volumen físico o a través del valor (precio) de los bienes y servicios producidos.

Beneficio de la productividad laboral

Para, (Bain, 2012), sostiene que la importancia arraiga en que es una herramienta comparativa para gerentes, encargados y directivos de las empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; puesto que compara la producción en diversos niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos y medios consumidos.

Así mismo, se acepta que los cambios y variaciones en la productividad presentan una gran influencia en fenómenos sociales y económicos, así como el acelerado crecimiento y aumento económico, el crecimiento de los niveles de vida, las mejorías de la balanza de pagos, el control de la inflación e inclusive el volumen y calidad de las acciones recreativas expone que la importancia del buen desempeño laboral en las organizaciones es vital para el cumplimiento óptimo de las metas, propósitos y la visión organizacional. Pero para lograr que los colaboradores se comprometan e involucren con la empresa, esta deberá despertar el interés de sus trabajadores mediante acertadas políticas, lineamientos, normativas de gestión.

Para Sandoval (2020) el aumentar la productividad desencadena una serie de beneficios, como, por ejemplo: mejora el producto o servicio brindado, aumenta la rentabilidad y permanencia en la organización, los trabajadores se sienten cómodos dentro su área de trabajo, etc.

Factores de la productividad laboral

Solano Cuyubamba (2010) da entender que los factores de la productividad se dividen en dos: Internas y Externas:

- a) Factores internos: Se refiere con factores internos a la calidad del producto o servicio, proceso al fabricarlos, organización del circuito de producción, asuntos administrativos y fiscales.
- b) Factores Externo: Es decir la competencia, la potencial demanda o la distinta normatividad y legislación gubernamental.

Por otro lado, Coll Morales (2020) comenta que existen factores que influyen en la productividad laboral, los cuales son los siguientes:

Clima laboral, liderazgo, motivación, salario, Tecnología, calidad de las materias prima, funcionamiento adecuado de los equipos, etc.

Aumento de la productividad

Según Bravo (2019) es necesario crear valor compartido con los demás grupos de interés, tales como: proveedores, instituciones recaudadoras de impuestos, municipalidades, comunidad, inversionistas, bancos, trabajadores y otros. Los demás grupos de interés también establecen requisitos: calidad de vida en el caso de los trabajadores, rentabilidad económica en el caso de inversionistas, rentabilidad social en el caso del Estado, pago oportuno en el caso de los proveedores, impacto social en el caso de la comunidad, transparencia en la declaración de impuestos para la correspondiente institución recaudadora y muchos otras.

Aumentar la productividad de los procesos es un deseo que se intuye como importante. Sin embargo, poco se realiza porque no se sabe cómo hacerlo, provocando grandes pérdidas en las mismas organizaciones y en la sociedad por proyectos mal planteados o fuera de costo y plazo, trámites que demoran más de la cuenta, mala atención de clientes, productos defectuosos, entregas con retraso, equivocaciones médicas, pérdidas de clientes y tanto más. Una de las causas es la carencia metodológica. Otra es el exceso, es decir, métodos muy complejos y caros. Entonces, la idea es ayudar a través de métodos simples y concretos que faciliten la comunicación, la estandarización y la participación. Se trabaja en rangos de servicio y calidad definidos y de creciente exigencia. Relación de la productividad con la innovación El avance hacia la mayor productividad basada en la gestión de procesos significa emplear las herramientas que esta provee, tales como la gestión estratégica de procesos y el rediseño, a través de los cuales es posible obtener productos, servicios y modelos completamente diferentes. Lo bueno es que se trata de innovaciones de riesgo muy bajo cuando se respetan los métodos de la gestión de procesos.

Carrión y Salazar, 2018) señalaron que la productividad se desarrolla aplicando una serie de técnicas de Ingeniería de Organización Industrial que incluyen técnicas como organización del trabajo y lean manufacturing. No hay que caer en el error de pensar que constituyen distintos caminos que nos conducen a un aumento de la productividad; el empleo aislado de cualquiera de ellas nos llevaría a resultados limitados. Es el sentido común estructurado de todas estas técnicas la que nos conducirá a resultados excelentes.

Entre las muchas formas de aumentar la productividad está la mejora de procesos. Esta mejora no debe realizarse aisladamente, sino que debe completarse con mejoras en las relaciones con las personas, con una organización humana de la producción en la empresa y una dirección basada en indicadores y objetivos. Una vez logrados los primeros resultados, será el momento de poner en marcha otras técnicas que completarán la reorganización de la empresa. El ritmo del cambio

tecnológico y las nuevas formas de consumo abren la puerta a la innovación en métodos de trabajo como a nuevos planteamientos en modelos de negocios. Por ello, un gran reto es saber adaptar estas nuevas tecnologías a la empresa para poder beneficiar a la sociedad y aumentar la productividad. Hay claros signos de que la tecnología está provocando una polarización en los mercados, produciendo una gran diferenciación en los tipos de empleos, de más técnicos a menos, con sus grandes diferencias o desigualdades en remuneración, formación o crecimiento personal.

Bravo (2019) es necesario crear valor compartido con los demás grupos de interés, tales como: proveedores, instituciones recaudadoras de impuestos, municipalidades, comunidad, inversionistas, bancos, trabajadores y otros. Los demás grupos de interés también establecen requisitos: calidad de vida en el caso de los trabajadores, rentabilidad económica en el caso de inversionistas, rentabilidad social en el caso del Estado, pago oportuno en el caso de los proveedores, impacto social en el caso de la comunidad, transparencia en la declaración de impuestos para la correspondiente institución recaudadora y muchas otras. Aumentar la productividad de los procesos es un deseo que se intuye como importante. Sin embargo, poco se realiza porque no se sabe cómo hacerlo, provocando grandes pérdidas en las mismas organizaciones y en la sociedad por proyectos mal planteados o fuera de costo y plazo, trámites que demoran más de la cuenta, mala atención de clientes, productos defectuosos, entregas con retraso, equivocaciones médicas, pérdidas de clientes y tanto más. Una de las causas es la carencia metodológica. Otra es el exceso, es decir, métodos muy complejos y caros. Entonces, la idea es ayudar a través de métodos simples y concretos que faciliten la comunicación, la estandarización y la participación. Se trabaja en rangos de servicio y calidad definidos y de creciente exigencia. Relación de la productividad con la innovación El avance hacia la mayor productividad basada en la gestión de procesos significa emplear las herramientas que esta provee, tales como la gestión estratégica de procesos y el rediseño, a través de los cuales es

posible obtener productos, servicios y modelos completamente diferentes. Lo bueno es que se trata de innovaciones de riesgo muy bajo cuando se respetan los métodos de la gestión de procesos.

Implicancia de la motivación en la productividad laboral

Arbaiza (2010), refiere que la motivación es un tema complejo, pues de ella dependerá en gran parte la satisfacción y el desempeño del empleado dentro de la organización, también plantea lo importante que es que los gerentes y administradores sepan motivar a sus empleados adecuadamente. Sin embargo, existen algunos aspectos de los que poco se habla o de los que pocas investigaciones se han realizado. El tema de motivación es de suma importancia porque permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta de una persona hacia el logro de objetivos. Por esta razón, los gerentes y administradores se interesan cada vez más en recurrir a aspectos relacionados con la motivación, así mismo conocer cuáles son las principales necesidades de sus empleados para lograr mayores niveles de productividad y poder satisfacerlos.

Dimensiones de la productividad laboral

1. **Competencia.** Chiavenato (2015) menciona que: “Es un conjunto de conocimientos y habilidades que las personas y las organizaciones utilizan con eficacia y eficiencia. Las competencias esenciales, estratégicas, únicas y distintivas de una organización que la hacen mejor que sus competidoras liderando su sector”.

Alles (2017) define que: Las competencias, son evaluadas tanto por el jefe como por el colaborador, (autoevaluación), si bien en algunas organizaciones la evaluación del desempeño se realiza siguiendo pautas de la casa matriz u otras que difieren de las aquí expresadas, las buenas prácticas indican que la evaluación del desempeño debería considerar las competencias asignadas al puesto.

2. **Eficiencia.** Chiavenato (2015) menciona: La eficiencia se define como la interdependencia de costo beneficio, es decir, la diferencia entre lo que se consigue y se desea conseguir. Se puede entender como la acción de llevar a cabo las funciones de manera correcta haciendo énfasis en los métodos usados para lograr un fin determinado.

3. **Desempeño.** Santillan (2016) al respecto dice: El Desempeño es una categoría que axiomáticamente se deriva del concepto de función de producción. Producción es una expresión matemática que refleja la relación entre la cantidad de recursos consumidos en un proceso productivo y la cantidad de productos obtenidos. El desempeño, viene a ser el parámetro que transforma la función de una ecuación.

CAPÍTULO III

3. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre Comportamiento Organizacional y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.

H0: No existe relación significativa entre Comportamiento Organizacional y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- a. Existe relación significativa entre Comunicación y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.
- b. Existe relación significativa entre Trabajo de equipo y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.
- c. Existe relación significativa entre Liderazgo y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.

3.2. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

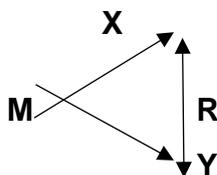
a. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se basa en un tipo de investigación básica, dentro de un estudio descriptivo y correlacional, con una metodología cuantitativa, que retrata y aclara el impacto o la conexión entre los factores de estudio en su realidad sustancial.

El tipo de investigación que se aplicará es la descriptiva que es aquella que busca detallar las propiedades, características, perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. Hernández et al. (2014)

Hernández et al. (2014) dice: “El estudio correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo de personas o población”.

Es cuantitativo, porque se trabajó con datos de manera directa en la tarea de verificar y comprobar la teoría de la correlación de la variable Comportamiento Organizacional y Productividad laboral, utilizándose el instrumento de medición del SPSS 25, aplicándose pruebas y encuestas, validando y confiando los instrumentos utilizados.



Donde:

M= Es la muestra a estudiar

X= Variable Independiente: Comportamiento Organizacional

Y= Variable Dependiente: Productividad Laboral

R= Es la correlación entre las variables.

b. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación del presente estudio es no experimental. Esto porque no realizará pruebas previamente.

En la investigación no experimental no se altera ninguna situación, por el contrario, se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por quien realiza la investigación. Así mismo, la investigación transversal recolecta datos en un solo momento, en un espacio de tiempo único. Su finalidad es describir las variables y analizar su influencia y relación en un momento dado.

Por otra parte, Hernández et al. (2014) refiere que este tipo de estudio se caracterizó por la no manipulación deliberada de las variables por parte del investigador.

3.3. POBLACIÓN, MUESTRA

a. Población

El número de la población en este estudio serán los 40 colaboradores del área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza.

b. Muestra

La muestra de los colaboradores del área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza, será igual a la población antes mencionada caracterizándose como muestra intencional o censal.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

a. métodos

Descriptivo: dado que se pretende describir los resultados obtenidos por parte de la muestra, posteriormente a ello, diagnosticar la relación de las variables de estudio.

Inductivo – deductivo: Dado que, se tomará como base la realidad problemática para la obtención de la información desde un panorama nacional, internacional y local, hallando consigo la viabilidad de la relación existente entre ambas variables.

b. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández (2014) indica que, de acuerdo con el enfoque cuantitativo, se eligió como instrumento de recolección de datos el cuestionario, el cual se conforma por un grupo de preguntas que analizan una o más variables a medir. El tipo de pregunta que se utilizará es cerrado, ya que son más sencillas de codificar y analizar. Así mismo, se utilizará la escala de Likert, la cual nos permitirá evaluar la reacción del colaborador con respecto a cada dimensión.

3.5. Procesamiento de datos

Los datos necesarios para esta investigación serán recogidos realmente por el autor. Con respecto a la información documental y el material bibliográfico, se recogerá de los escritos bibliográficos, artículos académicos en las bibliotecas de las universidades cercanas, distribuciones y diferentes registros obtenidos por medio de Internet, para ello se utilizarán las fichas bibliográficas; donde se despachará esta información, para la recolección de información por parte de la muestra, se aplicará la técnica de encuesta.

Para el manejo de nuestra información se utilizará el programa estadístico SPSS V25, introduciendo los resultados en una tabla de frecuencias y figuras. Para analizar los resultados que se obtenga en esta investigación, se utilizarán la estadística descriptiva, para describir la información de las tablas y/o figuras. A la luz de estos datos, la discusión se fundamentará en la estructura y el fundamento teórico que permitirá responder a la pregunta general, contrastar las hipótesis y establecer la relación que existe entre comportamiento organizacional y productividad laboral.

3.6. Variables y operacionalización

a. Variable independiente: comportamiento organizacional

Definición Conceptual

Hellriegel y Slocum (2009), detallan que “es el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización y el estudio de los procesos y las practicas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones”.

Definición Operacional

El comportamiento Organizacional se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S= 5), Casi siempre (CS= 4), a veces (AV= 3), Casi nunca (CN= 2) y Nunca (N= 1); esto será aplicado a 40 colaboradores del área de logística del Hospital JAMO.

Tabla 1.

Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Comportamiento Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Comunicación	Asertiva	1,2,3
	Participativa	
	Directa	
Trabajo en equipo	Creatividad	5,6,7
	Influencia	
	Organización	
Liderazgo	Motivación	8,9,10
	Capacitación	
	Compromiso	

b. Variable dependiente: productividad laboral

Definición conceptual

Cortes (2021) menciona que la productividad laboral es el valor de los bienes y servicios producidos en un período de tiempo, dividido por las horas de trabajo utilizadas para producirlos.

Definición operacional

La productividad Laboral se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S= 5), Casi siempre (CS= 4), a veces (AV= 3), Casi nunca (CN= 2) y Nunca (N= 1); esto será aplicado a a 40 colaboradores del área de logística del Hospital JAMO.

Tabla 2.

Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Productividad Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencia	Metas logradas	1,2,3
	Proactividad	
	Actitud de servicio	
Desempeño	Flexibilidad	5,6,7
	Clima organizacional	
	Eficacia	
Eficiencia	Calidad	8,9,10
	Uso adecuado de recursos	
	Manejo de equipos	

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción de resultados

Tabla 3.

Nivel de Comportamiento Organizacional en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes - 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	30,0
Medio	20	50,0
Alto	8	20,0
Total	40	100,0

Descripción. - La tabla3, demuestra que tan solo 8 personas encuestadas del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO) comentan la existencia de un nivel Alto de Comportamiento Organizacional y esto se representa en un 20% del total, mientras que 12 personas encuestadas expresan que existe un nivel Bajo, el cual está representado por el 30% del total. Por otro lado, 20 personas encuestadas dan a conocer que existe un nivel medio de Comportamiento Organizacional y esto se refleja en un 50% del total.

Tabla 4.

Nivel de Comunicación en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes - 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	37,5
Medio	23	57,5
Alto	2	5,0
Total	40	100,0

Descripción. - La tabla4, nos da conocer que solo 2 personas encuestadas del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO) opinan que la comunicación es Alta, y esto se refleja en un 5% del total, mientras que 15 personas expresan que es baja, y esto es reflejado en un 37,5% del total. Por otra parte, 23 personas encuestadas dan fe que la comunicación está en un nivel Medio y esto está comprendido en un 57,5% del total.

Tabla 5.

Nivel de Trabajo en Equipo en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	12,5
Medio	28	70,5
Alto	7	17,5
Total	40	100,0

Descripción. - La tabla5, muestra que solo 7 personas encuestadas del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO) dicen que existe un nivel Alto de Trabajo en equipo, el cual representa el 17,5% del total, mientras que, 5 personas comentan que está en un nivel bajo, y esto representa el 12,5%. Por otra parte, 28 personas expresan que está en un nivel Medio, el cual representa el 70,5% del total.

Tabla 6.

Nivel de Liderazgo en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	77,5
Medio	9	22,5
Alto	0	0,0
Total	40	100,0

Descripción. - La tabla6, demuestra que 31 personas encuestadas del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO) las cuales comentan que existe un nivel bajo de Liderazgo, y esto se ve reflejado en un 77,5% del total, mientras que, 9 personas dan a conocer que existe un nivel medio y esto se refleja en un 22,5% del total. Por otro lado, hay personas que no comentan que la existencia de un nivel alto de Liderazgo.

Tabla 7.

Nivel de Productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	37,5
Medio	34	57,5
Alto	2	5,0
Total	40	100,0

Descripción. - La tabla7, demuestra que tan solo 2 personas encuestadas del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO) comentan la existencia de un nivel Alto de Productividad Laboral y esto se representa en un 5% del total, mientras que 4 personas encuestadas expresan que existe un nivel Bajo, el cual está representado por el 37,5% del total. Por otro lado, 4 personas encuestadas dan a conocer que existe un nivel medio de Productividad Laboral y esto se refleja en un 57,5m% del total.

Tabla 8.

Nivel de Competencia en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	37,5
Medio	19	47,5
Alto	6	15,0
Total	40	100,0

Descripción. - La tabla8, muestra que solo 6 personas encuestadas del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO) dicen que existe un nivel Alto de Competencia, el cual representa el 15% del total, mientras que, 15 personas comentan que está en un nivel bajo, y esto representa el 37,5%. Por otra

parte, 19 personas expresan que está en un nivel Medio, el cual representa el 47,5% del total.

Tabla 9.-

Nivel de Desempeño en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	32,5
Medio	19	47,5
Alto	8	20,0
Total	40	100,0

Descripción. - La tabla9, demuestra que 8 personas encuestadas del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO) las cuales comentan que existe un nivel Alto de Desempeño, y esto se ve reflejado en un 20,0% del total, mientras que, 13 personas dan a conocer que existe un nivel Bajo y esto se refleja en un 32,5% del total. Por otro lado, 19 personas comentan que existe un nivel Medio de Desempeño y esto se demuestra con el 47,5%

Tabla 10.

Nivel de Eficiencia en el área de Logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes – 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	15,0
Medio	28	70,0
Alto	6	15,0
Total	40	100,0

Descripción. - La tabla10, muestra que solo 6 personas encuestadas del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO) dicen que existe un nivel Alto de Eficiencia, el cual representa el 15,0% del total, mientras que, 6 personas comentan que está en un nivel bajo, y esto representa el 15,0%. Por otra parte, 28 personas expresan que está en un nivel Medio, el cual representa el 70,0% del total.

4.2. Prueba de normalidad y correlación

Tabla 11.

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk a los datos sobre Comportamiento Organizacional, Productividad Laboral y dimensiones

	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento Organizacional	,959	40	,060
Comunicación	,941	40	,007
Trabajo en Equipo	,949	40	,070
Liderazgo	,966	40	,001
Competencia	,976	40	,000
Desempeño	,978	40	,006
Eficiencia	,952	40	,090
Productividad Laboral	,951	40	,085

Descripción. - La tabla11, nos muestra que existen valores $P > 0,05$, en donde si siguen una distribución normal y utilizaremos para nuestra prueba de hipótesis la prueba T de Student para muestras relacionadas, también existen valores donde $P < 0,05$ por lo tanto no sigue una distribución normal, entonces contrastaremos nuestras hipótesis con la prueba de relación RHO de Spearman.

Estamos utilizando la prueba de normalidad Shapiro-Wilk porque nuestra población es menor que 50 personas, en nuestro caso para esta investigación son 40 trabajadores del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO).

Tabla 12.

Prueba de Correlación entre Comportamiento Organizacional y Productividad Laboral

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Comportamiento Organizacional – Productividad Laboral	30,75	4,313	,682	29,37	32,13	45,091	39	0,000

Descripción. - En la tabla12 se muestran los resultados comparativos de hipótesis sobre la relación entre Comportamiento Organizacional y Productividad Laboral aplicando la prueba de hipótesis T de Student. Se puede encontrar que existe evidencia estadística que rechaza la hipótesis nula y acepta que existe una relación significativa entre Comportamiento Organizacional y Productividad Laboral. En donde el valor de significancia $P=0,000$ y $P<0,05$

Tabla 13.

Prueba de Correlación entre Comunicación y Productividad Laboral

		Productividad Laboral
Comunicación	Coefficiente de correlación r_s	0,409**
	Sig. (bilateral)	0,009
	N	40

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

Descripción. - En la tabla13, se muestran los resultados comparativos de las hipótesis sobre la relación entre la Comunicación y Productividad Laboral aplicando la prueba de hipótesis Rho de Spearman se puede encontrar que existe evidencia estadística de la relación entre la Comunicación y Productividad Laboral. Al observar un valor r_s de 0,409** considerado en un nivel Moderado de correlación ($p=0,009<0,01$).

Tabla 14.

Prueba de Correlación entre Trabajo en equipo y Productividad Laboral

		Productividad Laboral
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación r_s	0,408**
	Sig. (bilateral)	0,009
	N	40

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

Descripción. - En la tabla14, se muestran los resultados comparativos de las hipótesis sobre la relación entre el Trabajo en equipo y Productividad Laboral aplicando la prueba de hipótesis Rho de Spearman se puede encontrar que existe evidencia estadística de la relación entre el Trabajo en equipo y Productividad Laboral. Al observar un valor r_s de 0,408** considerado en un nivel Moderado de correlación ($p=0,009<0,01$).

Tabla 15.

Prueba de Correlación entre Liderazgo y Productividad Laboral

		Productividad Laboral
Liderazgo	Coefficiente de correlación r_s	0,408**
	Sig. (bilateral)	0,009
	N	40

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

Descripción. - En la tabla15 se muestran los resultados comparativos de las hipótesis sobre la relación entre el Liderazgo y Productividad Laboral aplicando la prueba de hipótesis Rho de Spearman se puede encontrar que existe evidencia estadística de la relación entre el Liderazgo y Productividad Laboral. Al observar un valor r_s de 0,408** considerado en un nivel Moderado de correlación ($p=0,009<0,01$).

4.3. DISCUSIÓN

Se procede a la discusión de este estudio de investigación a partir de la comparación de estudios previos realizados en tesis, artículos científicos o antecedentes respecto a este tema de Comportamiento organizacional y Productividad Laboral, logrando a través del procesamiento de la información con ayuda del software SPSS V25, y mediante estadística descriptiva obtener los resultados de contraste de hipótesis tanto general como específicas.

Para el objetivo general: en la tabla 12 nos muestra un nivel de significancia ($p=0,000<0,01$), por lo tanto, si existe correlación significativa estadísticamente entre Comportamiento Organizacional y Productividad Laboral, estos estudios concuerdan con la investigación realizada por Inga (2021) en donde llega a la conclusión Se encontró que, existe un 75% de confiabilidad del instrumento utilizado para medir el comportamiento organizacional. Lo que se deduce que mantiene un grado considerable de significancia en la investigación presente, reflejando porcentaje muy bueno. De igual forma se encontró que, existe un 81.7% de confiabilidad del instrumento que mide la productividad laboral. Lo que se concluye que, se mantiene un coeficiente muy bueno, reflejando así su alto grado de significancia. Con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis formulada por el investigador, esto nos refiere que el Comportamiento Organizacional si tiene correlación con la productividad Laboral, de igual forma es muy importante la percepción de los colaboradores del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO, respecto al Comportamiento Organizacional cuya apreciación nos dice que está en un Nivel Alto (8 colaboradores del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO) y solo 20 dice que está en un nivel Medio, por otra parte, 12 personas comentan que existe un nivel bajo, así mismo nos expresan referente a la variable de Productividad Laboral la cual está en un Nivel Medio (34 Trabajadores) y solo 4 nos dicen que están en un nivel Alto.

Para el objetivo específico N° 01: En la tabla 13 nos muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un nivel de significancia ($p=0,009<0,01$), por lo tanto si existe correlación significativa estadísticamente entre Comunicación y Productividad Laboral, por lo que se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la

hipótesis nula, estos datos de investigación concuerdan con la investigación realizada por Vidal (2017) en donde establece que se evidenciaba una relación de $r=0,503$ entre las variables: Comunicación y Productividad Laboral. La interpretación que se da a los resultados es: La existencia de correlación es positiva, con nivel correlativo moderado. Por los resultados de $p=0,000$ se determina que existe una relación significativa, ya que p es menor a $0,01$. En ese sentido se concluye que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alterna, lográndose de ese modo alcanzar el objetivo general el cual pretende determinar la relación que existe entre la Comunicación y la Productividad Laboral. Teniendo en cuenta que solo se está tomando la opinión de los colaboradores del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO), los cuales son 40, nos presenta que existe relación positiva entre la Comunicación y Productividad Laboral, respecto a la comunicación cuya apreciación se refleja que está en un Nivel Medio (23 colaboradores) y solo 15 dice que está en un nivel Bajo.

Para el objetivo específico N° 02: En la tabla 14 nos muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un nivel de significancia ($p=0,009<0,01$), por lo tanto si existe correlación significativa estadísticamente entre Trabajo en equipo y Productividad Laboral, por lo que se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula, estos datos de investigación concuerdan con la investigación realizada por (Lucero Alegre, 2017) donde menciona que la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática tiene una influencia directa de la variable trabajo en equipo sobre la variable satisfacción laboral determinado mediante el Chi-Cuadrado que efectivamente existe una influencia de la referida variable sobre los niveles de satisfacción laboral, que se aprecia en la razón de verosimilitud en $0,000$, lo que afianzan la hipótesis de que existe una influencia directa del trabajo en equipo sobre la satisfacción laboral. En el presente estudio dentro del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO) se refleja relación positiva entre el trabajo en equipo respecto a las Productividad Laboral cuya apreciación nos dice que está en un Nivel Medio (28 colaboradores del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría) y solo 7 dice que está en un nivel Alto.

Para el objetivo específico N° 03: En la tabla 15 nos muestra un nivel de significancia ($p=0,009<0,01$), por lo tanto, si existe correlación significativa estadísticamente entre Liderazgo y Productividad Laboral, estos estudios concuerdan con la investigación realizada por Suarez (2022) De acuerdo a las evidencias estadísticas, se puede afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador - 2017”, ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlacional Rho de Spearman = $0,850^{**}$, respecto al Liderazgo cuya apreciación nos dice que esta dimensión está en un Nivel Bajo (31 colaboradores del área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría) y solo 9 dice que está en un nivel Medio.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES

1. Se determinó que si existe relación entre el Comportamiento Organizacional y Productividad Laboral en el área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO), con un nivel de significancia de 0,000 y un RHO de spearman de 0,627**, y utilizando la prueba de hipótesis T de Student, obteniendo el valor de $P=0$ y $P<0,05$ donde podemos decir que el nivel de Influencia es moderada y positivo, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de investigación general formulada.
2. Se estableció que si existe relación entre la Comunicación y la Productividad Laboral en el área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO). con un nivel de significancia de 0,009 y un RHO de spearman de 0,409**, por lo que podemos decir que el nivel de Influencia es moderada y positivo, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de investigación general formulada.
3. Se comprobó que si existe relación entre el Trabajo en equipo y Productividad Laboral en el área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO) con un nivel de significancia 0,009 y un RHO de spearman de 0,408*, por lo que podemos decir que el nivel de Influencia es Moderado y positivo, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de investigación general formulada.
4. Se fijó que si existe relación entre el liderazgo y Productividad Laboral en el área de logística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría (JAMO) con un nivel de significancia 0,033 y un RHO de spearman de 0,408*, por lo que podemos decir que el nivel de Influencia es Moderado y positivo, logrando rechazar la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de investigación general formulada.

CAPÍTULO VI

6. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al jefe del área y los directores, implementar la orientación psicológica motivacional, con la finalidad de mejorar el clima laboral y con ello el comportamiento organizacional, dado que la productividad depende de este factor y el área de logística necesita de poder enriquecer este aspecto para lograr obtener un mejor rendimiento por parte de sus colaboradores.
2. Se recomienda al jefe de área y a los directos, la implementación de incentivos o estrategias de reconocimientos a los colaboradores para que, por medio de ello, se mantengan interesados en lograr un mejor desempeño. Porque se ha demostrado que las entidades públicas manejan diversas actividades que requieren de planeamientos estratégicos para un mejor orden y cumplimiento de sus funciones. Así mismo capacitarlos para que puedan enriquecer sus habilidades y capacidades, dado que esto genera mejor producción y mejores resultados para la entidad.
3. Se recomienda al jefe del área y a los directores, la integración del personal para con la entidad, donde este se sienta contento con su labor y también con la relación social en su entorno laboral, además se sugiere brindar las herramientas que cada trabajador necesita para la acción de sus labores.
4. Se recomienda al jefe de área y a los directores, la evaluación periódica del cumplimiento de metas de cada colaborador de manera que se pueda hacer un seguimiento a su forma de trabajar y poder mejorar tales aspectos, así mismo se debe promover el trabajo en equipo y la aplicación de estrategias de motivación y experiencias en los trabajadores, además de brindar disposiciones para el desarrollo de sus actividades y se encuentren comprometidos con la entidad.

7. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alamar Carrión, J., & Guijarro salazar, R. (01 de Febrero de 2018). *Cómo mejorar la productividad de tu empresa*. Obtenido de Resultae: <http://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/02/Cap.-1-Introducción-a-la-productividad-y-entorno-de-la-empresa-española>
- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. (Tesis de licenciatura)*. UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, Los Ángeles.
- Amoros, E. (2014). *Comportamiento Organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Peru: UCSTM.
- Arbaiza, F. L. (2010). *Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos*. Lima.
- Bain. (2012). *La productividad*. Colombia: McGraw Hill.
- Bravo, J. (06 de Marzo de 2019). *Productividad basada en la Gestión de Procesos*. Obtenido de Evolución.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico : Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: MxGraw – Hill/ Interamericana editores.
- Coll Morales, F. (16 de Julio de 2020). *Productividad laboral*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Content, R. (13 de Abril de 2021). *Qué es productividad en el trabajo y cómo medirla en tu empresa*. Obtenido de RockContent: <https://rockcontent.com/es/blog/productividad-en-el-trabajo/>

- Cortes, N. (12 de Diciembre de 2021). *5 consejos para optimizar tu productividad laboral*. Obtenido de Geovictoria: <https://www.geovictoria.com/pe/operaciones/productividad-laboral/>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. . Bogotá: Ecoe.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. 11° Edición. México : Pearson Education.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional*. . Mexico: Pearson.
- Gupta, N. (15 de Diciembre de 2020). *Definición de productividad Laboral*. Obtenido de WallStreetMojo: <https://www.wallstreetmojo.com/labor-productivity/>
- Hellriegel, Jackson, & Slocum. (2011). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. Mexico: Cengage Learning.
- Hernandez, S., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Inga Sahuma, M. C. (2021). Comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Cesar Vallejo, Piura.
- Lucero Alegre, S. E. (2017). Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Macavilca Contreras, E. G. (2019). Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima - 2018. *Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos*. . México : Pearson Educación.
- Moreno, L. P. (2015). *Dirección y gestión de recursos humanos*. 7ma Edición. Ediciones Díaz de Santos.

- Núñez, & Sanchez. (2010). *Indicadores de productividad Para la industria Portuaria*. Santiago de Chile: MCPE.
- Pernía, K., & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. Mexico: EAE.
- Ramos Montes, R. (2017). El comportamiento organizacional y su impacto en el desempeño de los equipos de trabajo. (*Tesis de Maestría*). Universidad Autónoma de Querétaro, Santiago de Querétaro.
- Robbins, S. P. (2013). *Administración. Un empresario competitivo* . Mexico : Pearson Educación.
- Rodriguez, D. (2005). *Diagnóstico organizacional. 6ta. Edición* . Buenos Aires: Alfaomega.
- Sandoval, J. (04 de Febrero de 2020). *4 beneficios fundamentales que vive una organización al incrementar su productividad*. Obtenido de Prodmax: <https://prodmax.mx/4-beneficios-fundamentales-productividad/>
- Santillan Medianero, V. (2016). *Administración de los recursos humanos*. Colombia: Pearson Hill.
- Serpa Solano, A. M. (2019). Desempeño Laboral y Productividad de los colaboradores de Juan Galindo Slu Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Solano Cuyubamba, J. (2010). *ERGONOMÍA Y PRODUCTIVIDAD*. Mexico: McGraw Hill.
- Soledad Lorca-Sánchez, B. N. (2013). inestabilidad laboral y compromiso organizacional en profesionales de una clínica de salud privada. (*Tesis licenciatura*). Universidad de Aconcagua, Argentina.
- Suarez Mora, E. d. (2022). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de

Guayas Ecuador. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Verona, J. (19 de Enero de 2019). *PRODUCTIVIDAD LABORAL*. Obtenido de Grupo Verona: <https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>

Vidal Gutiérrez, V. Y. (2017). La Comunicación Interna y la Productividad Laboral en la Unidad de Investigación Tutelar Lima Norte Callao del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2016. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación	Población y muestra
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente: Comportamiento Organizacional.	Tipo de investigación: Correlacional, transversal y descriptiva.	Población y muestra: 40 Colaboradores del área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza.
¿Cuál es la relación que existe entre Comportamiento Organizacional y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021?	Determinar la relación que existe entre Comportamiento Organizacional y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.	Existe relación significativa entre Comportamiento Organizacional y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.			
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos			
¿Cuál es la relación que existe entre Comunicación y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021?	Establecer la relación significativa que existe entre Comunicación y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.	Existe relación significativa entre Comunicación y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.			
¿Cuál es la relación que existe entre Trabajo en equipo y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021?	Analizar la relación significativa que existe entre trabajo en equipo y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.	Existe relación significativa entre Trabajo de equipo y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.	Variable Dependiente: Productividad Laboral.	Diseño de Investigación: No experimental y cuantitativa.	Muestreo: No probabilístico.
¿Cuál es la relación que existe entre Liderazgo y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021?	Determinar la relación significativa que existe liderazgo y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.	Existe relación significativa entre Liderazgo y productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza – Jamo – Tumbes– 2021.			

Anexo 2 Matriz de operacionalización de las Variables

Variable		Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente:	Comportamiento Organizacional	Hellriegel y Slocum (2009), "detallan que es el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización y el estudio de los procesos y las practicas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones".	El comportamiento Organizacional se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto será aplicado a 40 colaboradores del área de logística del Hospital JAMO	Comunicación	Asertiva	1,2,3
					Participativa	
					Directa	
				Trabajo en equipo	Creatividad	4,5,6
					influencia	
					Organización	
				Liderazgo	Motivación	7,8,9,10
					Capacitación	
					Compromiso	
Variable Independiente:	Productividad Laboral	Cortes (2021) "menciona que la productividad laboral es el valor de los bienes y servicios producidos en un período de tiempo, dividido por las horas de trabajo utilizadas para producirlos"	La productividad Laboral se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)= 5, Casi siempre (CS)= 4, a veces (AV) = 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca (N)= 1; esto sera aplicado a a 40 colaboradores del área de logística del Hospital JAMO	Competencia	Metas logradas	1,2,3
					Proactividad	
					Actitud de servicio	
				Eficiencia	Calidad	4,5,6,7
					Uso adecuado de los recursos	
					Manejos de equipos	
				Desempeño	Flexibilidad	8,9,10
					Clima organizacional	
					Eficacia	

Anexo 3. Cuestionario para evaluar la Comportamiento Organizacional y Productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza

Estimado (a) Participante:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre el Comportamiento Organizacional y Productividad Laboral en el área de Logística del Hospital José Alfredo Olavarría Mendoza.

La información se utilizará para un trabajo de investigación; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicho estudio. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en el área Logística.

Indicación:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero que considere conveniente según la escala que se propone; cuyo orden consiste en:

1=Nunca	2=Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------------	---------------------	-------------------	------------------------	-------------------

I. Comportamiento Organizacional

N°	ítems	1	2	3	4	5
	COMUNICACIÓN					
1	La comunicación presente en la organización se realiza de forma asertiva					
2	El mensaje que se quiere dar a una persona, se realiza directamente.					
3	Los colaboradores participan activamente en la toma de decisiones, expresando sus ideas y posición.					
	TRABAJO EN EQUIPO					
4	Se realiza activamente dinámicas que favorezcan la creatividad.					
5	Los colaboradores realizan sus funciones correctamente siguiendo las instrucciones encomendadas.					
6	Las actividades realizadas por los colaboradores suelen ser organizativas.					
	LIDERAZGO					
7	Los colaboradores se sienten completamente motivados					
8	La institución realiza capacitaciones para incrementar el liderazgo por parte de sus colaboradores					
9	Se siente comprometido con las funciones que realizan.					
10	Se siente comprometido con la institución donde labora y con el					

II. Productividad Laboral

N°	ítems	1	2	3	4	5
COMPETENCIA						
1	Se cumple con las metas y objetivos establecidos					
2	Se suele superar las expectativas de las funciones que					
3	Se suele cumplir a cabalidad con el servicio solicitado					
DESEMPEÑO						
4	Al terminar una actividad, se encarga de realizar otra que está fuera de funciones					
5	El clima organizacional que se presenta en la institución es el adecuado					
6	Se realiza las funciones se forma eficaz.					
EFICIENCIA						
7	El servicio prestado es de calidad.					
8	Se suele utilizar de forma adecuada los recursos brindados por la institución					
9	Los recursos destinados les permite realizar sus funciones de manera eficiente					
10	Las maquinarias utilizadas les permite ser más ágiles a la hora de realizar una actividad.					

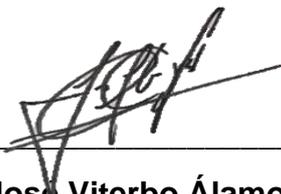
Anexo 4: Certificado del Docente Asesor

Dr. José Viterbo Álamo Barreto, Docente de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias económicas.

CERTIFICA:

Que la Tesis denominada “Comportamiento Organizacional y productividad laboral en el área de logística del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes – 2021”, presentado por la Bachiller Sara de Lourdes Gómez Alvario, ha sido asesorado y revisado por mi persona, por lo tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 17 de abril de 2024.



Dr. José Viterbo Álamo Barreto
Asesor del proyecto de tesis