



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la Dirección
Regional de Salud, Huacho**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora

Milagros Fernanda Melgarejo Ramírez

Asesor

M(o) Hugo Jahir Sánchez García



Mg. Hugo J. Sánchez García
DOCENTE UNIVERSITARIO
DNI: 71957796

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Milagros Fernanda Melgarejo Ramirez	46608717	14 de Agosto 2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Hugo Jahir Sanchez García	71087796	https://orcid.org/0000-0002-0668-6432
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS-POSGRADO-MAESTRÍA-		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Gladys Margot Gavedia Garcia De Hjar	15855951	https://orcid.org/0000-0003-2514-4572
Yaneth Marlube Rivera Minaya	15735300	https://orcid.org/0000-0002-0414-6651
Zilda Yulissa Flores Carbajal	15739748	https://orcid.org/0000-0001-5881-3782

MILAGROS FERNANDA MELGAREJO RAMIREZ 2026...

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD, HUACHO

DGI-POSGRADO 2026

Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tsrcid:13484775478

Fecha de entrega

18 feb 2026, 9:03 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

18 feb 2026, 9:07 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TRABAJO_MELGAREJO_ok.pdf

Tamaño del archivo

723.1 KB

42 páginas

6732 palabras

33.120 caracteres



Página 2 de 46 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: tsrcid:13484775478

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones

- N.º de fuente excluida
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 11% Publicaciones
- 13% trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan los documentos en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarse.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mis padres por el invaluable apoyo, el cual ha sido fundamental para encaminarme y lograr de mis objetivos .

Milagros Fernanda Melgarejo Ramirez

AGRADECIMIENTO

*Mi sincero agradecimiento a los
docentes de la Maestría en Gestión
Pública.*

Milagros Fernanda Melgarejo Ramirez

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT.....	VII
INTRODUCCIÓN	VIII
CAPÍTULO I.....	IX
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2 Formulación del problema.....	12
1.2.1 Problema general.....	12
1.2.2 Problemas específicos.....	12
1.3 Objetivos de la investigación.....	13
1.3.1 Objetivo general.....	13
1.3.2 Objetivos específicos.....	13
1.4 Justificación de la investigación.....	13
1.4 Delimitaciones del estudio.....	14
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Antecedentes de la investigación.....	15
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	15
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	16
2.2 Bases teóricas.....	16
2.3 Bases filosóficas.....	19
2.4 Definición de terminos básicos.....	19
2.5 Hipótesis de investigación.....	20
2.5.1 Hipótesis general.....	20
2.5.2 Hipótesis específicas.....	20
2.6 Operacionalización.....	21
CAPÍTULO III.....	22
METODOLOGÍA.....	22

3.1	Diseño metodológico.....	22
3.1.1	Tipo.....	22
3.2	Población y Muestra.....	22
3.2.1	Población.....	22
3.2.2	Muestra.....	22
3.3	Técnicas de recolección de datos.....	23
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información.....	23
CAPÍTULO IV.....		24
RESULTADOS.....		24
CAPÍTULO V.....		29
DISCUSIÓN.....		29
5.1	Discusión de resultados.....	29
CAPÍTULO VI.....		30
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		30
6.1	Conclusiones.....	30
2.2	Recomendaciones.....	30
REFERENCIAS.....		32
7.1	Fuentes documentales.....	32
7.2	Fuentes bibliográficas.....	32
7.3	Fuentes electrónicas.....	33
ANEXOS.....		34

RESUMEN

Objetivo: Examinar el comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la DIRESA Huacho. **Métodos:** cuantitativa, correlacional, no experimental correspondiendo a una investigación de tipo básica. La población estuvo conformada por 50 trabajadores, considerándose a la totalidad de ellos como muestra censal. **Resultados** Los hallazgos evidencian que el comportamiento organizacional se ubica mayoritariamente en un nivel regular, alcanzando un 58%, resaltando el comportamiento individual con un 48%, seguido del comportamiento grupal con un 42% y las estructuras organizacionales con un 44%. Respecto a la satisfacción laboral, se identificó un predominio del nivel regular en el 56% de los trabajadores, destacando los factores higiénicos con un 50% y los factores motivacionales con un 54%. **Conclusión:** Los resultados permiten afirmar que el comportamiento organizacional se relaciona con la satisfacción laboral obteniéndose coef. correlac. 0.669, siendo positiva con significancia estadística.

Palabras claves: Comportamiento Organizacional, satisfacción laboral, factores higiénicos, factores de motivación

ABSTRACT

Objective: Examine the relationship between organizational behavior and the level of job satisfaction among staff at DIRESA Huacho. Methods: corresponding to basic research. The population consisted of 50 workers, with all of them considered as a census sample. Results The findings indicate that organizational behavior is predominantly at a regular level, reaching 58%, with individual behavior at 48%, followed by group behavior at 42% and organizational structures at 44%. Regarding job satisfaction, a predominance of the regular level was identified among 56% of workers, with hygiene factors at 50% and motivational factors at 54%. Conclusion: The results allow us to conclude that organizational behavior is significantly related to job satisfaction at the Huacho Regional Health Directorate, with a correlation coefficient of 0.669, reflecting a strong positive association that is statistically significant.

Keywords: Organizational behavior, job satisfaction, hygiene factors, motivation factors

INTRODUCCIÓN

.En la actualidad, el análisis del comportamiento organizacional ha adquirido relevancia como un elemento estratégico para fortalecer la eficiencia y la eficacia en los procesos de desarrollo y crecimiento de las organizaciones dedicadas a la prestación de servicios.

Desde este enfoque, el comportamiento organizacional se entiende como el conjunto de interacciones que se producen al interior de una organización, las cuales permiten interpretar las relaciones existentes entre los trabajadores y, a su vez, examinar la influencia del entorno organizacional, considerando aspectos como la estructura interna, las dinámicas de trabajo en equipo y el uso de la tecnología.

No obstante, muchas organizaciones de la región enfrentan actualmente dificultades relacionadas con bajos niveles de motivación y desempeño del personal, situación que genera problemáticas institucionales como el ausentismo laboral, la rotación de trabajadores y un rendimiento insuficiente. Frente a este escenario, se vuelve necesario identificar y mejorar aquellos factores que inciden de manera desfavorable en el desempeño organizacional, con el propósito de optimizar los resultados.

En este sentido, se hace indispensable fortalecer y perfeccionar los mecanismos vinculados al comportamiento organizacional, con el objetivo de fomentar un desempeño laboral más eficiente, en beneficio tanto de los colaboradores como de la organización en su conjunto.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

1.2 Formulación del problema

En la actualidad, el estudio se relaciona con los diversos tipos de interacciones que se establecen dentro de una organización. Por una parte, facilita la comprensión de las relaciones entre los trabajadores; por otra, permite analizar la influencia del entorno organizacional, considerando aspectos como la estructura interna, el trabajo en equipo y la tecnología utilizada. Como resultado, se propicia una gestión orientada a generar motivación y compromiso en el personal.

En Dirección Regional de Salud de Huacho se han evidenciado deficiencias en distintos aspectos relacionados con el comportamiento individual, grupal la dirección, condiciones laborales, las relaciones intrpersonales. Estas situaciones se reflejan en el trato entre los trabajadores, observándose que algunos de ellos no se sienten satisfechos con las labores que desempeñan, lo cual se manifiesta tanto en la forma de ejecutar sus funciones como en la interacción entre compañeros. Esta realidad sugiere la existencia de un comportamiento organizacional poco eficiente y, en consecuencia, un nivel de satisfacción laboral no óptimo.

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Salud, Huacho?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera el comportamiento individual se relaciona con la satisfacción laboral

en la Direccion Regional de Salud, Huacho?

¿De qué manera el comportamiento grupal se relaciona con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho?

¿De qué manera las estructuras organizacionales se relacionan con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar como se relaciona el comportamiento organizacional con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cómo se relaciona el comportamiento individual con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho

Determinar cómo se relaciona el comportamiento grupal con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho

Determinar cómo se relacionan las estructuras organizacionales con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

Generará aportes significativos respecto a la vinculación existente entre las variables analizadas, cuyos resultados serán expuestos en los apartados correspondientes sirviendo como base para posteriores estudios. De igual manera, permitirá la incorporación de estrategias orientadas al fortalecimiento del comportamiento organizacional, con la finalidad de favorecer la satisfacción del personal y contribuir al mejoramiento de la gestión institucional.

Justificación practica

La investigación se orienta a formular recomendaciones dirigidas a ofrecer alternativas de solución frente a las dificultades identificadas en la realidad problemática, tales como los conflictos laborales, la insuficiente preparación para afrontar diversas áreas y contextos de trabajo, entre otras situaciones adversas.

Justificación Metodológica

La relevancia en la metodología del estudio radica en ver la relación existente de variables analizadas. Este instrumento se sustenta en una base teórica seleccionada desde enfoques pertinentes, con el propósito de garantizar que la investigación alcance los resultados esperados.

1.4 Delimitaciones del estudio

Geográfica: Ciudad - Huacho

Tiempo: seis meses

Semántica: Comportamiento organizacional, Satisfacción laboral

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Moran y Castro (2024). El estudio analizó las conductas y actitudes del personal institucional, considerando su influencia en la eficiencia organizacional y el cumplimiento de los objetivos. Metodológicamente, se adoptó un enfoque mixto,. Los datos se obtuvo mediante aplicación de una entrevista al presidente del GAD y encuestas a los 18 funcionarios de la institución. Los resultados evidenciaron deficiencias en diversos indicadores del comportamiento, así como una comunicación interna limitada y discrepancias en la operatividad de los procesos, lo que afecta la toma de decisiones de manera conjunta. Se concluye que hay incidencia en las variables dentro del GAD Parroquial Sabanilla.

Vélez (2018), tuvo como proposito identificar del factor de incidencia en la satisfacción y el desempeño. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño descriptivo-correlacional. Su población conformada por 154 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 95. Entre las conclusiones principales, se evidenciaron diversas limitaciones que generan insatisfacción laboral, tales como la falta de sentido de orgullo por las labores desempeñadas, la percepción de condiciones de trabajo inadecuadas y la necesidad de mejorar la relación entre jefes y subordinados. Asimismo, se identificaron otras deficiencias relacionadas con la inconformidad respecto a la remuneración percibida, la presencia de relaciones interpersonales poco favorables

Altamirano (2018), “El estudio su propósito estudiar la influencia del estrés en el desempeño laboral del personal. 92 trabajadores conformaron la muestra, y la recolección mediante cuestionario. Los resultados permitieron evidenciar un impacto negativo del estrés sobre el desempeño, afectando su rendimiento y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Marrufo, Sánchez & Huamanchumo (2023) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza, Santa Anita. El estudio fue de tipo aplicado, considerando una muestra censal de 30 colaboradores, empleó la encuesta, utilizando dos cuestionarios con escala Likert. Evidencio correlación ($r = 0.590$; $p < 0.05$), concluyéndose que existe relacion entre las variables.

Uribe (2021) tuvo como fin ver la asociación del comportamiento y la efectividad institucional, con la finalidad de generar información que permita a los mandos de la Policía Nacional del Perú adoptar decisiones orientadas a mejorar el servicio a la comunidad y fortalecer la imagen corporativa. El estudio evaluó ambas variables mediante un cuestionario. Resultado: se demostró relación positiva y fuerte en las variables, concluyéndose que dichos hallazgos constituyen un insumo relevante para la toma de decisiones en el ámbito policial.

Mueras & Sedano (2018) Su finalidad ver la relación del comportamiento org. y la satisfac. laboral del personal la municipalid distrital de Tambo, Huancayo. Tipo básica, correlacional, considerando una muestra 38 colaboradores de la Gerencia de Rentas. Resultado evidencio una relación directa ($r_s = 0.819$; $p < 0.05$ concluye: el adecuado manejo del personal, basado en la participación, el trabajo en equipo y una correcta selección del recurso humano conforme al perfil institucional, contribuye a elevar el nivel de satisfacción laboral, mejorar el desempeño, reducir el ausentismo y optimizar los procesos administrativos en la municipalidad.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrés Laboral

Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) lo definen como análisis de la conducta de manera individual y grupal en el contexto organizacional, así como el examen

de los procesos de transformación y de las prácticas internas que inciden en el trabajo efectivo del colaborador, p.23).

Newstrom (2007)” entiende como el conjunto de acciones y comportamientos que manifiestan las personas dentro de las organizaciones, reflejando la forma en que interactúan y se desempeñan en su entorno laboral ” (p.87).

B.- Dimensiones

a.-Comportamiento Individual

Es una parte muy importante en la empresa, las personas comparten cosas, la comunicación, diferentes formas de pensar, actuar. Los individuos son muy diferentes entre sí porque pertenecen a la misma especie.

b.- Comportamiento grupal

Para lograr el objetivo propuesto, un grupo consiste en un par o más personas independientes que trabajan juntas y colaboran.

c.- Estructura

Los trabajos se distribuirán, reunirán y organizarán de acuerdo con la estructura de la organización.

2.2.2 Desempeño Laboral

A.- Definiciones

Chiavenato (2015) indica que contribuye a la atracción y retención del talento humano, favorece un clima organizacional saludable, estimula la motivación de los trabajadores y fortalece su sentido de responsabilidad. Asimismo, precisa que la satisfacción no constituye en sí misma una conducta laboral, sino que representa la actitud que adopta el individuo frente a su trabajo y a la organización en la que se desempeña.

De acuerdo con Robbins y Judge (2013), surge de la evaluación que realiza la persona sobre las características de su puesto de trabajo. En este sentido, un trabajador satisfecho experimenta actitudes favorables hacia su empleo, mientras que aquel insatisfecho manifiesta percepciones y sentimientos negativos respecto a su labor.

Por su parte, Griffin y Moorhead (2010) indican que la satisfacción laboral refleja el grado en que las personas perciben que su trabajo les resulta gratificante y satisfactorio, destacando que este estado incide de manera significativa en la efectividad organizacional a través de diversos mecanismos.

B- Dimensiones

En el ámbito del comportamiento organizacional, la teoría bifactorial de la motivación formulada por Frederick Herzberg plantea que la satisfacción en el trabajo se configura a partir de dos categorías de factores: higiénicos y motivacionales (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959).

Los factores higiénicos se asocian al empleo e incluyen la remuneración, las normas organizacionales, el estilo de supervisión, las relaciones laborales, la estabilidad en el puesto y el ambiente físico de trabajo. La carencia o inadecuada gestión de estos elementos ocasiona insatisfacción laboral; sin embargo, su presencia adecuada solo permite evitar el descontento, sin generar motivación sostenida.

Por su parte, los **factores motivacionales** están vinculados al contenido de las funciones desempeñadas y a las necesidades intrínsecas del trabajador, tales como el logro de metas, el reconocimiento, el nivel de responsabilidad, las oportunidades de desarrollo profesional y el crecimiento personal (Herzberg et al., 1959). Estos factores constituyen los principales generadores de satisfacción laboral, en tanto promueven el compromiso, el desempeño eficiente y la identificación del individuo con la organización.

Desde este enfoque teórico, la satisfacción laboral emerge del adecuado equilibrio entre ambos tipos de factores, donde los factores higiénicos establecen las condiciones mínimas para un entorno laboral estable, mientras que los factores motivacionales impulsan la productividad y el rendimiento del capital humano, contribuyendo de manera significativa al cumplimiento de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2015; Robbins & Judge, 2013)

2.3

Bases filosóficas

Fundamento

ontológico.

Desde este enfoque se busca comprender la esencia del problema científico, del objeto de estudio y del ámbito de intervención, considerándolos como manifestaciones concretas de la realidad. La indagación científica actúa como un recurso mediador que permite evidenciar su condición tanto objetiva como subjetiva. Asumir este punto inicial otorga legitimidad al proceso investigativo, en la medida en que orienta sus resultados hacia la innovación, la pertinencia temporal y su aplicación efectiva en el contexto real.

Fundamentognoseológico.

Este fundamento se orienta a identificar las relaciones de continuidad y transformación del conocimiento existente sobre el objeto y el campo de estudio, a partir del examen del marco teórico y del estado del conocimiento científico disponible. Dicho análisis sustenta la construcción del aporte teórico de la investigación y valida su relevancia como expresión de ruptura y continuidad en el progreso científico, evidenciada en su potencial para profundizar y optimizar el saber disciplinar.

Fundamento epistemológico.

Tiene como finalidad otorgar sustento y validez al conocimiento generado por la investigación, así como a su contribución dentro del sistema científico al que pertenece. A través de este fundamento se asegura la coherencia, la solidez y la trascendencia del producto teórico, garantizando su integración y reconocimiento en el desarrollo del conocimiento científico.

2.4

Definición de rminos básicos

Compromiso organizacional

“El comportamiento organizacional se concibe como el análisis de los individuos y los colectivos que interactúan dentro del contexto organizacional” (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2009, p. 23).

Desempeño

Se entiende como el grado en que se cumplen las funciones asignadas o se alcanzan los objetivos establecidos (Koontz y Weihrich , 2013).

Comportamiento personal

Las personas se distinguen por la diversidad de pensamiento, sus formas de comportamiento y sus vivencias emocionales pero cada individuo manifiesta particularidades que lo diferencian sustancialmente de los demás (Chiavenato, 2015).

Estructura

De forma explícita, la organización determina su estructura para ordenar la asignación, el agrupamiento y la coordinación de las funciones

2.5

Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho

2.5.2 Hipótesis específicas

El comportamiento individual se relaciona significativamente con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho

El comportamiento grupal se relaciona significativamente con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho

Las estructuras organizacionales se relacionan significativamente con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho

2.6 Operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Comport. individual	- Variabilidad individual - comprensión e interpretación - bienestar en el empleo.
	Comport. Grupal	- Trabajo en equipo. - Empowerment.
	Estructuras organizacionales	- Diseño estructural - Enfoque estratégico - Sistema de valores institucionales
VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL	Factores higiénicos	- Monitoreo laboral - ambiente de trabajo - trato entre compañeros - Beneficios económicos y seguridad ocupacional - Reglas internas
	Factores motivacionales	- Desempeños destacados - Recompensa simbólica - Tareas del puesto - Deber laboral - Avance y Crecimiento - Progreso profesional

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo

Investigación básica está orientado a la producción de conocimiento que posteriormente es confrontado con la realidad (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

Es explicativa, busca examinar acontecimientos que ocurren de manera específica, con la finalidad de establecer los factores causales de los fenómenos observados (INEGI, 2005).

El estudio se desarrolla bajo un enfoque no experimental, dado que no se realiza una manipulación intencional de variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Enfoque cuantitativo, puesto que recurre al uso de métodos estadísticos para el procesamiento y análisis de la información, a partir de datos numéricos (Muñoz, 2011).

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

50 servidores de la DIRESA

.

3.2.2 Muestra

conforman 50 servidores

3.3 Técnicas de recolección de datos

La encuesta se aplicó el cuestionario

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El Software SPSS

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

		Satisfacción laboral							
		Baja		Regular		Alta		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Comportamiento organizacional	Optimo	1	2.0%	3	6.0%	10	20.0%	14	28.0%
	Promedio	2	4.0%	23	46.0%	4	8.0%	29	58.0%
	Pésimo	5	10.0%	2	4.0%	0	0.0%	7	14.0%

28% de los clasifican el comportamiento organizacional como optimo; dentro de este grupo, el 20% manifiesta una alta satisfacción laboral, el 6% reporta una regular y el 2% baja. Por otro lado, el 58% perciben el comportamiento organizacional como promedio; de ellos, el 46% manifiesta una satisfacción regular, el 8% alcanza un nivel alto y el 4% presenta baja. Finalmente, el 14% califica el comportamiento organizacional pésimo; en este grupo, el 10% manifiesta una satisfacción baja y el 4% reporta una satisfacción regular, sin que se registren casos de satisfacción alta

Tabla 2

		Satisfacción laboral							
		Baja		Regular		Alta		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Comportamiento Individual	Optimo	1	2.0%	4	8.0%	11	22.0%	16	32.0%
	Promedio	1	2.0%	20	40.0%	3	6.0%	24	48.0%
	Pésimo	6	12.0%	4	8.0%	0	0.0%	10	20.0%

Figura 2. Comportamiento individual y satisfacción laboral

Tabla 2 32% califican el comportamiento individual como optimo; dentro de este grupo; el 22% manifiesta una alta satisfacción laboral, el 8% expresa regular, 2% baja. Por otro lado, el 48% perciben el comportamiento individual como promedio; de ellos, el 40% manifiesta una satisfacción regular, el 6% alcanza un nivel de satisfacción alta, 2% baja. Finalmente, el 20% califica el comportamiento individual como pésimo; en este grupo, el 12% reporta una satisfacción baja, el 8% expresa una satisfacción regular y no se registran casos de satisfacción alta

Tabla 3

		Satisfacción laboral							
		Baja		Regular		Alta		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Comportamiento grupal	Optimo	0	0.0%	7	13.0%	10	20.0%	17	33.0%
	Promedio	3	6.0%	14	28.0%	4	8.0%	21	42.0%
	Pésimo	5	10.0%	7	13.0%	0	0.0%	12	23.0%

Figura 3. Comportamiento grupal y satisfacción laboral

33% califican el comportamiento grupal como optimo; dentro de este grupo; el 20% manifiesta una alta satisfacción laboral, el 13% regular no se registran casos de satisfacción baja. Por otro lado, el 42% perciben el comportamiento grupal como promedio; de ellos, el 8% manifiesta una satisfacción alta y el 6% alcanza un nivel de satisfacción baja. Finalmente, el 23% califica el comportamiento grupal como pésimo; en este grupo, el 10% reporta una satisfacción baja, el 13% expresa una satisfacción regular y no se registran casos de satisfacción alta

Tabla 4

		Satisfacción laboral			Total
		Baja	Regular	Alta	

		f	%	f	%	f	%	f	%
Estructuras organizacionales	Optimo	2	4.0%	9	18.0%	11	22.0%	22	44.0%
	Promedio	1	2.0%	17	34.0%	1	2.0%	19	38.0%
	Pésimo	5	10.0%	2	4.0%	2	4.0%	9	18.0%

Tabla 4 44% califican las estructuras organizacionales como optimo; dentro de este grupo; el 22% manifiesta alta laboral, el 18% expresa regular 4% baja. Por otro lado, el 38% perciben las estructuras organizacionales como promedio; de ellos, el 34% manifiesta una satisfacción regular, el 2% alcanza un nivel de satisfacción alta y el 2% manifiesta una satisfacción baja Finalmente, el 18% califica las estructuras organizacionales como pésimo; en este grupo, el 10% reporta una satisfacción baja, el 4% expresa una satisfacción regular y el otro 4% alcanza una de satisfacción alta.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 5

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	0.303	50	0.000
Comportamiento Individual	0.260	50	0.000
Comportamiento grupal	0.224	50	0.000
Estructuras organizacionales	0.221	50	0.000
Satisfacción laboral	0.285	50	0.000

Realizando el análisis todas fueron menores a 0.05, lo que indica que para analizarlas se usara la prueba no paramétricas, dado que la normalidad de los datos no se cumple.

4.2.2. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 6

			Comportamiento organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,658**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,658**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Aprecia correlac. de 0.658 sig. de 0.000, presenta correlac. alta positiva.

Hipótesis específica 1

Tabla 7

			Comportamiento Individual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comportamiento Individual	Coeficiente de correlación	1.000	,669**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,669**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Correlac. de 0.669 sig. de 0.000, lo correlac. alta positiva y significativa

Hipótesis específica 2

Tabla 8

			Comportamiento grupal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comportamiento grupal	Coefficiente de correlación	1.000	,654**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,654**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

. Se obtuvo un coef. de correlac. de 0.654, nivel de sig. de 0.000, siendo correlación alta positiva significativa.

Hipótesis específica 3

Tabla 9

			Estructuras organizacionales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estructuras organizacionales	Coefficiente de correlación	1.000	,454**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,454**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	50	50

Coefficiente de correlación de 0.454; una sig, de 0.001, indica correlac. alta moderada y significativa

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se presenta un nivel regular dado por el 58%. En especial el comportamiento individual con un 48%, en el caso de comportamiento grupal representado por el 42% y por último en las estructuras organizacionales dado por el 44%. En lo concerniente a la Satisfacción laboral, se muestra a satisfacción laboral presentando un nivel regular dado por el 56%. En especial los factores higiénicos con un 50% y por último en los factores motivacionales dados por el 54%, encontrándose similitudes con las investigaciones de Méndez (2021), asimismo con la investigación de Mueras & Sedano (2018) siendo resultados significativos entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Según la HG se obtuvo coef. de correlac. de 0.658 , una significancia de 0.000, indicando correlación alta positiva y significativa
- En relación con la HE 1, obtuvo un coef. de correlac. de 0.669, sig. de 0.000, siendo alta positiva y significativa
- En cuanto a la HE 2, alcanzo un coef. de correlac. de 0.654 con sig. de 0.000, presentando correlación alta positiva y significativa
- Por último, según la HE 3 observa un coef. correlac. de 0.454 , signif. de 0.001, indicando correlación alta moderada y significativa

2.2 Recomendaciones

- Integrar salas de conferencias proactivas, capacitaciones que favorezcan al personal y a la vez a la institución, con ello se podrá lograr la eficiencia en los colaboradores ya que se lograra la satisfacción laboral
- Fortalecer un clima laboral positivo y comprensivo permite que los colaboradores experimenten reconocimiento y valoración, lo que contribuye a consolidar su sentido de pertenencia y compromiso con las labores que desempeñan. Resulta conveniente que la DIRESA promueva prácticas organizacionales orientadas al respeto, la colaboración y la comprensión interpersonal entre su personal.
- Diseñar una estrategia orientada hacia la motivación y al reconocimiento del personal, que favorezca el ejercicio de la autonomía

en el desempeño de sus responsabilidades y se pueda lograr cumplir de manera oportuna los objetivos institucionales.

- Fortalecer las condiciones laborales y definir metas que incentiven la participación activa del personal; asimismo, resulta necesario que, a mediano o largo plazo, se evalúen los niveles remunerativos en concordancia con las funciones desempeñadas.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Uribe (2021) Comportamiento organizacional y efectividad de la

Comisaria de Moyobamba, Departamento de San Martín, en el año 2020; recuperado de
<https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/3590/TI%20-%20MGEE%20-%20%20URIBE%20ALTAMIRANO%20JAVIER%20LUIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Méndez (2021) Comportamiento organizacional y satisfacción

laboral en la empresa de administración de eventodot todos Conco S.R. Ltda. San Borja -2018; recuperado de
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1356>

Mueras & Sedano (2018) Comportamiento Organizacional y su

relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Gerencia de Rentas de la Municipalidad distrital de El Tambo – Huancayo en el año 2017; recuperado de:
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/896/T037_20101194_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7.2 Fuentes bibliográficas

.Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional* (3 ed.).

México: McGraw Hill.

Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración* (8 ed.). México:

McGraw Hill.

Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento*

organizacional (10 ed.). México: Cengage Learning.

Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (11 ed.). México: Cengage Learning.

Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración. Un enfoque internacional y de innovación* (8 ed.). México : Mc Graw Hill

Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). México: Mc Graw Hill.

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). Mexico D.F., Mexico: Pearson.

7.3 Fuentes electrónicas

Martínez, V., & Lucas, A. (2001). *La construcción de las organizaciones: la cultura de la empresa*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Recuperado, de
[https://books.google.com.pe/books?id=NAUeRIGHlqMC&pg=PA201&dq=satisfaccion+ 20laboral&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=NAUeRIGHlqMC&pg=PA201&dq=satisfaccion+20laboral&f=false)

ANEXOS

MARCAR CON UNA "X" LA OPCIÓN SELECCIONADA

ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
VARIABLE (X): COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 1: Comportamiento Individual					
1.- Identifica conductas de trato preferencial del superior hacia algunos miembros del equipo.					
2.- Identifica una distribución equitativa de las responsabilidades decisionales entre las áreas de la organización.					
3. – Considera que la institución implementa actividades que contribuyen a su satisfacción laboral.					
DIMENSIÓN 2: Comportamiento grupal					
4.- Tiene la percepción de que dispone de mayor independencia para tomar decisiones en el cumplimiento de sus actividades.					
5. Identifica una asignación equilibrada de tareas, funciones y responsabilidades en los equipos de trabajo.					
DIMENSIÓN 3: Estructuras organizacionales					
6. Observa que la forma en que está organizada la institución ayuda a coordinar mejor las áreas y a realizar mejor su trabajo.					
7 . Percibe que la institución ha implementado estrategias consistentes orientadas a fortalecer los aspectos que requieren mejora.					
8 - Tiene la percepción de que la cultura organizacional se ve enriquecida por los principios y lineamientos definidos por la institución.					
VARIABLE (Y): SATISFACCION LABORAL					
DIMENSIÓN 1: FACTORES HIGIENICOS					

9. Considera que las supervisiones realizadas a su trabajo son adecuadas.					
10. Tiene la percepción de que cuenta con condiciones laborales favorables para el desempeño de sus funciones.					
11... Tiene la percepción de que el ambiente laboral se caracteriza por relaciones interpersonales armoniosas.					
12. Identifica que las remuneraciones otorgadas por la institución actúan como un factor motivador para optimizar su desempeño. Considera que las políticas institucionales vigentes responden adecuadamente a las necesidades de la organización					
DIMENSIÓN : FACTORES DE MOTIVACION					
14 .Identifica resultados positivos y logros relevantes derivados de su labor en la institución					
15. Siente que su trabajo es valorado					
16 Percibe bienestar y comodidad en el desarrollo de sus funciones laborales. 17 . Identifica que las responsabilidades asignadas se ajustan de manera adecuada a su rol laboral. 18 . Percibe que progresa y se desarrolla profesionalmente en su centro laboral.					

Anexo 02. Matriz de Consistêcia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
Problema general ¿De qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho? Problemas específicos ¿De qué manera el comportamiento individual se relaciona con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho? ¿De qué manera el comportamiento grupal se relaciona con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho? ¿De qué manera las estructuras organizacionales se relacionan con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho?	Objetivo general Determinar cómo se relaciona el comportamiento organizacional con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho Objetivos específicos Determinar cómo se relaciona el comportamiento individual con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho Determinar cómo se relaciona el comportamiento grupal con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho Determinar cómo se relacionan las estructuras organizacionales con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho	Hipótesis general El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho Hipótesis específicas Determinar cómo se relaciona el comportamiento individual con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho Determinar cómo se relaciona el comportamiento grupal con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho Determinar cómo se relacionan las estructuras organizacionales con la satisfaccion laboral en la Direccion Regional de Salud, Huacho	VI: Comportamiento organizacional Dimensiones: Comportamiento individual Comportamiento grupal Estructuras organizacionales VD: Satisfacción Laboral Dimensiones: Factores Higiénicos Factores de motivación	Investigación es de tipo básica, explicativo, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo La población está conformada por 50 trabajadores La muestra se está considerando el total de la población 50 trabajadores La técnica es la encuesta y para recolectar los datos se utilizara el instrumento que es el cuestionario

ANEXO 3. BASE DE DATOS

VARIABLE (X): COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Comportamiento Individual	p1	p2	p3	Comportamiento grupal	p4	p5	Estructuras organizacionales	p6	p7	p8
3	3	3	1	4	3	1	5	2	3	1	2
3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4
4	4	5	1	5	4	3	4	4	4	3	4
3	4	5	4	3	3	4	1	3	5	3	1
4	4	5	4	2	4	2	5	3	2	4	2
3	3	5	4	1	3	5	1	4	5	5	2
3	2	1	3	3	3	2	3	4	3	5	4
3	3	2	1	5	3	1	5	4	5	5	3
3	3	2	3	3	3	1	5	4	5	4	4
3	5	4	5	5	2	2	2	3	5	2	1
3	3	3	5	2	2	3	1	4	4	3	4
3	2	1	4	2	2	2	2	4	4	5	2
3	3	4	1	4	2	1	2	5	5	4	5
4	4	5	5	2	3	4	1	4	5	3	3
3	2	1	2	3	2	1	2	4	5	2	5
3	3	2	3	4	4	5	2	3	2	4	4
3	3	1	4	3	3	5	1	4	2	5	5
4	5	5	5	4	3	2	4	4	5	2	4
2	2	4	1	2	2	2	2	1	2	1	1
3	3	1	4	5	4	4	3	2	5	1	1
2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	1
4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	3
3	3	3	1	5	2	3	1	3	3	1	5
4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5

3	3	4	1	4	3	4	1	3	4	1	4
2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3
3	3	2	5	2	4	2	5	3	2	5	2
3	3	5	2	3	4	5	2	3	5	2	3
4	4	2	5	5	4	2	5	4	2	5	5
3	3	4	1	3	3	4	1	3	4	1	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	2
3	3	1	4	4	3	1	4	3	1	4	4
3	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	2
4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3
3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4
3	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	4
2	2	5	1	1	3	5	1	2	5	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	1
4	4	5	1	5	3	5	1	4	5	1	5
3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	3	1
3	3	4	1	3	3	4	1	3	4	1	3
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
3	3	1	2	5	2	1	2	3	1	2	5
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	3

SATISFACCION LABORAL	ACTORES HIGIENICOS	p9	p10	p11	p12	p13	FACTORES DE MOTIVACION	p14	p15	p16	p17	p18
4	4	3	5	5	5	4	3	5	1	4	2	2
3	3	3	5	2	2	4	3	4	4	3	3	3
3	2	1	1	1	1	4	3	4	5	5	1	1
4	3	4	1	4	3	2	5	5	5	5	4	4
3	3	3	1	4	2	5	3	2	5	1	1	4
3	3	4	1	5	3	3	3	4	4	2	1	3
2	1	1	2	2	1	1	3	4	3	4	3	2
3	2	1	1	2	2	4	4	4	1	5	5	5
4	4	5	4	5	3	2	3	2	4	3	4	3
3	4	5	2	4	5	5	2	1	3	3	2	1
3	3	5	3	1	2	4	3	2	3	5	2	1
3	3	2	5	2	2	5	3	2	2	5	1	4
3	3	3	4	2	1	3	3	5	2	1	2	4
2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	5	2	1
3	3	4	4	4	3	2	2	1	2	4	3	1
3	3	2	3	5	4	3	3	4	1	2	4	5
3	2	1	1	1	4	5	4	1	4	3	5	5
4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5
3	3	2	5	2	5	2	3	2	3	5	4	2
5	4	5	5	1	3	5	5	5	5	4	5	4
2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	1
4	4	5	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3
3	3	3	1	3	1	5	3	3	1	3	1	5
4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5
3	3	4	1	4	1	4	3	4	1	4	1	4
1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3
3	3	2	5	2	5	2	3	2	5	2	5	2

3	3	5	2	5	2	3	3	5	2	5	2	3
4	4	2	5	2	5	5	4	2	5	2	5	5
3	3	4	1	4	1	3	3	4	1	4	1	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	5	2
3	3	1	4	1	4	4	3	1	4	1	4	4
3	3	4	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2
4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3
3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4
3	3	2	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4
3	3	5	1	5	1	1	3	5	1	5	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	1
3	3	5	1	5	1	5	3	5	1	5	1	5
3	3	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	1
3	3	4	1	4	1	3	3	4	1	4	1	3
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
2	2	1	2	1	2	5	2	1	2	1	2	5
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
4	4	5	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3