

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

**“PRINCIPIO DE AUTORIDAD Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA  
UNIDAD TÉCNICA FUNCIONAL DE LOGÍSTICA Y ABASTECIMIENTO DE LA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD – 2022.”**

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autor:**

Luna Poma, Darling Xavier

**Jurado evaluador**

Presidente: Soriano Colchado José

Secretario: Llerena Fernández Mónica

Vocal: Fiorentini Candiotti Giovanni

**Asesor:**

Márquez Yauri, Heyner Yuliano

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-1825-9542>

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

**Fecha de sustentación: 2023/05/30**

# Principio de autoridad y comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	riul.unanleon.edu.ni:8080 Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	transparencia.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas  Activo  
Excluir bibliografía  Activo

Excluir coincidencias < 1%

## DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Márquez Yauri, Heyner Yuliano, docente del Programa de Estudio de Administración de Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Principio de autoridad y comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022”, autor Luna Poma Darling Xavier, dejo en constancia lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 7%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (29/06/2022).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

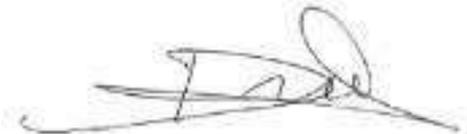
Trujillo, 26 de mayo del 2023



.....  
Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano

DNI: 33335378

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1825-9542>



.....  
Br. Luna Poma Darling Xavier

DNI: 70012341

## PRESENTACIÓN

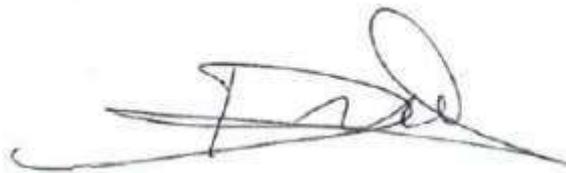
### SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

De acuerdo con los estatutos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Privada Antenor Orrego, pongo a disposición de su ilustrado criterio y justa consideración el presente trabajo de investigación titulado: **“PRINCIPIO DE AUTORIDAD Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD TÉCNICA FUNCIONAL DE LOGÍSTICA Y ABASTECIMIENTO DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD – 2022”**, con la finalidad de obtener el título de Licenciado en Administración.

El desarrollo de esta investigación fue como resultado de la aplicación de los conocimientos, juicios y conceptos adquiridos durante mi formación profesional, así como también la consulta de fuentes bibliográficas y del análisis teórico práctico del tema propuesto.

A ustedes miembros del jurado, muestro mi especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



---

Luna Poma Darling Xavier  
Bachiller en Ciencias Económicas

## **DEDICATORIA**

A mis padres que siempre me apoyaron y creyeron en mí, ellos son la fuente de mi inspiración, sin ellos no sería nada. Específicamente a mi padre que me enseñó a respetar las reglas, a ser alguien correcto, a mi madre que me enseñó a ser perseverante sin importar los obstáculos, a sus consejos y palabras de aliento. Y desde luego a mi hermana y a mi hermosa sobrina. Y por último a mi gata que ya murió y que siempre la voy a recordar. Esto es para ellos.

## **AGRADECIMIENTO**

Al excelentísimo Doctor Marquez Yauri, Heyner Yuliano quien aceptó cordialmente ser mi asesor y brindarme su tiempo.

A mis profesores que tuve en todos los cursos que contribuyeron en mi formación profesional.

A la Gerencia Regional de Salud La Libertad a través su oficina de Dirección de Desarrollo, Innovación e Investigación que me permitieron la realización de mi investigación en su organización.

A la Universidad Privada Antenor Orrego a través de la Facultad de Ciencias Económicas que me brindaron toda la información y las facilidades para titularme.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022. Para esto se utilizó un diseño no experimental, de corte transversal, con una investigación correlacional.

La población de estudio investigada fue de 28 colaboradores, así mismo, la técnica para recolectar datos fue la encuesta mediante la validación de juicio de expertos, a través del instrumento del cuestionario con escala ordinal y con 12 preguntas para la variable principio de autoridad y 12 preguntas para la variable comportamiento organizacional. A su vez se utilizó la prueba estadística no paramétrica “Rho de Spearman” para demostrar la hipótesis de esta investigación.

La conclusión final de esta investigación fue que existe relación directa y significativa entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022, observándose el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,416 y con un nivel de significancia estadística de 0,028 lo que indica que es menor a 0,05 lo que quiere decir que la correlación es significativa y que también existe un patrón, lo que abala la correlación. Esto implica que, con una correcta ejecución del principio de autoridad repercutirá en un óptimo desempeño del comportamiento organizacional.

**Palabras clave:** Principio de Autoridad, Comportamiento Organizacional.

## ABSTRACT

The present investigation had as general objective to determine the relationship between the principle of authority and the organizational behavior of the personnel of the Technical Functional Unit of Logistics and Supply of the Regional Health Management La Libertad - 2022. For this, a non-experimental design was achieved, cross-sectional, with a correlational investigation.

The study population investigated was 28 collaborators, likewise, the technique to collect data was the survey through the validation of expert judgment, through the instrument of the questionnaire with ordinal scale and with 12 questions for the variable principle of authority and 12 questions for the organizational behavior variable. In turn, the non-parametric statistical test "Spearman's Rho" was improved to demonstrate the hypothesis of this research.

The final conclusion of this investigation was that there is a direct and significant relationship between the principle of authority and the organizational behavior of the staff of the Logistics and Supply Technical Functional Unit of the La Libertad Regional Health Management - 2022, observing the conversion coefficient Spearman's Rho of 0.416 and with a statistical significance level of 0.028, which indicates that it is less than 0.05, which means that the connections are significant and that there is also a pattern, which confirms the connections. This implies that, with a correct execution of the principle of authority, it will have an impact on optimal performance of organizational behavior.

**Keywords:** Principle of Authority, Organizational Behavior.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD</b> .....	<b>i</b>
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Formulación del problema.....	1
1.1.1. Realidad problemática .....	1
1.1.2. Enunciado del problema.....	7
1.2. Justificación .....	8
1.2.1. Teórica.....	8
1.2.2. Practica .....	8
1.2.3. Metodológica .....	8
1.2.4. Social .....	9
1.3. Objetivos .....	9
1.3.1. Objetivo general.....	9
1.3.2. Objetivos específicos .....	10
<b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	<b>11</b>
2.1. Antecedentes.....	11
2.1.1. Internacionales.....	11
2.1.2. Nacionales .....	13
2.1.3. Locales .....	15
2.2. Marco Teórico .....	17
2.2.1. Principio de autoridad .....	17
2.2.1.1. Definición.....	17
2.2.1.2. Funciones del proceso administrativo .....	18
2.2.1.3. Dimensiones del principio de autoridad .....	22
2.2.2. Comportamiento Organizacional .....	23
2.2.2.1. Definición.....	23
2.2.2.2. Comportamiento individual.....	23

2.2.2.3. Comportamiento de los grupos.....	25
2.2.2.4. Estructura organizacional .....	27
2.2.2.5. Dimensiones del comportamiento organizacional .....	30
2.3. Marco conceptual .....	34
2.4. Hipótesis.....	37
2.5. Variables .....	37
2.5.1. Operacionalización de variable 1 .....	38
2.5.2. Operacionalización de variable 2.....	39
<b>III. MATERIAL Y MÉTODOS .....</b>	<b>40</b>
3.1. Material .....	40
3.1.1. Población .....	40
3.1.2. Marco muestral .....	40
3.1.3. Unidad de análisis.....	40
3.1.4. Muestra .....	40
3.2. Métodos .....	40
3.2.1. Diseño de contrastación.....	40
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos .....	41
3.2.2.1. Técnicas .....	41
3.2.2.2. Instrumentos .....	42
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos.....	43
<b>IV. PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>44</b>
4.1. Presentación de resultados .....	44
4.2. Prueba de hipótesis .....	54
4.3. Discusión de resultados .....	55
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>68</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>70</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>76</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Relación de los datos agrupados entre el Principio de Autoridad y Comportamiento Organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud</i>	<i>La Libertad - 2022.</i>
..... <b>47</b>	
<b>Tabla 2:</b> <i>Principio de autoridad con datos agrupados del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud</i>	<i>La Libertad</i>
..... <b>48</b>	
<b>Tabla 3:</b> <i>Comportamiento organizacional con datos agrupados del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud</i>	<i>La Libertad</i>
..... <b>50</b>	
<b>Tabla 4:</b> <i>Percepción de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre la determinación de actividades y tareas, establecimiento de procedimientos antes de realizar una actividad, asignación de actividades, realización de procedimientos ya planificados, función de guiar sobre las tareas establecidas y control de resultados por parte de su jefe.....</i>	<b>52</b>
<b>Tabla 5:</b> <i>Percepción de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre la capacidad de resolver problemas, toma de decisiones, habilidad necesaria para el puesto, solvencia moral y comportamiento adecuado, capacidad de expresar la voluntad para ser obedecido, capacidad de influir en el comportamiento de los colaboradores por parte de su jefe.....</i>	<b>53</b>
<b>Tabla 6:</b> <i>Percepción de la Dimensión Racional del Comportamiento Organizacional de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre el cumplimiento adecuado de la optimización de recursos y el cumplimiento de objetivos planteados.....</i>	<b>54</b>
<b>Tabla7:</b> <i>Percepción de la Dimensión Relacional del Comportamiento Organizacional de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre el lograr objetivos y realización personal y la generación de lazos de amistad con los compañeros de trabajo.....</i>	<b>55</b>

<b>Tabla 8:</b> <i>Percepción de la Dimensión Estructural del Comportamiento Organizacional de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre el conocimiento de la función que desempeña la U.T.F de Abastecimiento y Logística en la organización, especialización de las funciones administrativas y la optimización de los trámites administrativos.....</i>	<b>56</b>
<b>Tabla 9:</b> <i>Percepción de la Dimensión Política del Comportamiento Organizacional de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre acuerdos y soluciones aceptables para todos y confrontación por intereses.....</i>	<b>57</b>
<b>Tabla 10:</b> <i>Percepción de la Dimensión Simbólica del Comportamiento Organizacional de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre dirección en la conducta para alcanzar objetivos, reconocimiento por una buena función y la expresión y respeto de las ideas, juicios, conceptos y creencias .....</i>	<b>58</b>
<b>Tabla 11:</b> <i>Correlación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad –2022 .....</i>	<b>59</b>

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Formulación del problema

### 1.1.1. Realidad problemática

En la actualidad existen diversas empresas que se constituyen en organizaciones para lograr una meta deseada, ya sea estableciendo políticas, métodos, operaciones y sobre todo funciones específicas que conlleven a cumplir la eficiencia y eficacia que una determinada organización busca. En ese sentido muchas empresas o compañías buscan plantear nuevas estrategias y enfoques sistemáticos que sean universales para que les ayuden a afrontar las nuevas tendencias, porque en un mercado cada vez más competitivo y globalizado, con el avance de la tecnología y sobre todo las nuevas tendencias en gestión administrativa hacen más difícil que una empresa pueda mantenerse y alcanzar las metas que se establecen.

En ese contexto, Espinoza (2009) manifiesta lo siguiente: “La organización contemporánea se ubica en un entorno complejo y dinámico, con el cual los gerentes deben adaptarse, constantemente, a las condiciones cambiantes”.

Esto significa que los problemas son más grandes ya que los gerentes deben afrontar situaciones específicas y complejas que las organizaciones generan como parte de su comportamiento habitual, para lo cual un jefe, administrador o gerente debe buscar una estrategia o estrategias que le permitan resolver estos problemas que se presentan en la organización, teniendo para esto una visión completa del problema y de la organización para así poder tomar mejores decisiones para lograr la efectividad deseada.

El Perú no está alejado de dichas complejidades y situaciones que se generan en las organizaciones a nivel mundial, esto debido a que si el Perú quiere prosperar en una economía interconectada y globalizada dependerá de que tan bien funcionen las organizaciones tanto públicas como privadas, pero en mayor medida las organizaciones públicas. Por otra parte, debemos tener en cuenta que el avance y el progreso de la sociedad peruana son el producto de sus organizaciones ya que estas a su vez proporcionan productos, servicios y empleo.

Según el (Instituto de Desarrollo Gerencial [IMD], 2022, p.2) en su ranking de competitividad mundial del mismo año revela que el Perú ocupa el puesto 54 de 63 países, esta evaluación se hizo a través de cuatro elementos, entre ellos el desempeño económico, eficiencia del gobierno, eficiencia de negocios e infraestructura. Esto representa que somos de los países, por no decir de los últimos que tienen una marcada deficiencia en la administración y manejo de nuestros recursos, así como una deficiente capacidad del estado peruano para mejorar estas competencias ya descritas, específicamente en el aspecto de eficiencia del gobierno, lo que a su vez se define en una deficiente capacidad de las instituciones públicas para ofrecer servicios públicos de calidad. Esto se ve reflejado en un indicador clave de los quince indicadores analizados de este estudio que es la competencia del gobierno que está en el último puesto y que arroja un marcado 8.2%, el peor indicador calificado, lo que significa que en materia de instituciones públicas y servicios a la ciudadanía es deficiente.

Actualmente existen diversos problemas que generan una marcada inestabilidad organizacional en el sector público, entre ellos la falta de control, la falta de planificación, la falta de reformas públicas, la improvisación, la falta de rumbo, la poca detección en los problemas de las entidades públicas y la poca capacidad de liderazgo, lo que conlleva a la generación de ineficiencia en la organización y lo que conlleva también a su vez que sean mal visto por la población lo que causa desconfianza en las entidades del estado por parte de la población.

Según el (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2022, p. 6) en su informe técnico del primer semestre del presente año, sobre la percepción ciudadana sobre la gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones públicas revela que el nivel de confianza en las instituciones públicas es bajo, específicamente con los partidos políticos, el congreso y los gobiernos regionales. En cuanto a la confianza y aceptación de los gobiernos regionales por parte de la ciudadanía se encuentra en el antepenúltimo lugar con un 80.5% de ciudadanos que no confían en sus gobiernos regionales y el cual tiene una desaprobación muy alta. En ese sentido me centrare en el dato de la aceptación y confianza de los gobiernos regionales puesto que la entidad pública que voy a estudiar está adscrita al Gobierno Regional de La Libertad. Pero a mi entender, a mi análisis personal, estos problemas que se presentan tienen un solo contexto, es decir que existe un solo problema que origina la crisis en las organizaciones públicas.

En ese sentido, Fayol (1916) manifiesta lo siguiente: “La autoridad consiste en el hecho de mandar y el poder de hacerse obedecer”.

El problema principal es que en algunas organizaciones del estado no existe el principio de autoridad planteando por Henry Fayol, más allá de no existir reformas en la administración pública, es decir que la autoridad no ejerce de manera óptima su poder de mandar y hacerse obedecer, por otra parte, es cierto que existe esa autoridad y que está suscrita a un Manual de Organización y Funciones o cualquier otro documento oficial el cual abala dicha autoridad, pero eso simplemente no basta porque la ejecución de la autoridad en las entidades públicas no es la adecuada, no digo que la autoridad sea pobre o no se cumpla en todas las entidades del estado, pero sí en la gran mayoría, y existe ese problema tanto en los gobiernos regionales, municipales como en dependencias adscritas a un ministerio u organismo del estado como educación, salud, transporte, justicia, agricultura, etc., lo que refleja a organizaciones defectuosas en

desmedro de la población. Esto da como resultado que no hay un sentido de cumplimiento, ni de pertenencia verdadera, ni encaminamiento del rol, solo se centra en el cumplimiento de las funciones diarias mas no una debida dirección por parte de sus altos mandos de las entidades públicas.

Esto conlleva a una autoridad blandengue, poco orgánico y hasta cierto punto mediocre, que no se hace sentir en los ámbitos de su jurisdicción, lo que da origen al declive de la organización acarreado todo tipo de problemas ya descritos. Por otra parte, se hace énfasis en que una autoridad va a existir siempre y cuando también existan los colaboradores, ese grupo de personas que se agrupan para realizar diversas funciones que la organización necesita, de esta forma se crea una relación natural entre el jefe y el subordinado.

En ese sentido, Dubrin (2003) manifiesta lo siguiente: “El comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento humano en el lugar del trabajo, la interacción entre las personas y la organización.”

De esta manera se entiende que el comportamiento organizacional lo compone la organización es sí, es decir lo componen diferentes personas o en todo caso diferentes colaboradores que conviven e interactúan entre sí en un entorno de trabajo determinado, ocasionando que ellos formen pequeñas sociedades o mini sociedades, pero sumado a eso cabe destacar que cada individuo tiene sus propias motivaciones y creencias compartidas o divididas y que para algunos puedan ser cuestionables o no, pero sobre todo tienen sus propios patrones de conducta, y lo que a su vez también sus comportamientos son puestos a prueba frente a las normas y funciones operativas ya establecidas por la organización, lo que dará como resultado al comportamiento organizacional, lo que a su vez influye decisivamente en la eficiencia y eficacia de la organización para alcanzar las metas establecidas.

La Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento es un órgano de apoyo dentro de la Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Salud La Libertad que realiza funciones específicas, estas actividades están desarrolladas en el Manual de Organización y Funciones de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - GGR - GRS – MAN01. Todas estas actividades son realizadas por el personal, dirigidos por el jefe de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento, además todas estas actividades tienen una debida importancia dentro de la organización por lo que se necesita de un control y sobre todo un seguimiento continuo, por lo que el jefe de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento debe hacer uso de su autoridad y poder para realizar los mandados, liderazgo y las coordinaciones correspondientes. De esta manera se hace énfasis en la autoridad como un factor importante para realizar las diversas funciones que tiene a su cargo y de esta manera alcanzar los objetivos planteados por la organización.

Por otra parte, también se hace énfasis específicamente en el comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento, esto debido a que para cumplir las funciones y objetivos planteados se trabaja principalmente con personas, con colaboradores, con subordinados; cada uno de ellos tienen creencias, valores, juicios y sobre todo personalidades diferentes. Esto conlleva a que los colaboradores con todas sus características personales y cumpliendo con sus funciones asignadas sean encaminados por una autoridad que sea capaz de ejercer eficaz y eficientemente su poder para guiarlos, cumpliendo de esta forma con las metas organizacionales, lo que a su vez mejorará la imagen institucional frente a la población cumpliendo así las demandas eficientemente de los establecimientos de salud asociados a la Gerencia Regional de Salud La Libertad, lo que reflejara en una mejora en la calidad de atención en beneficio de la población con productos, medicinas y equipos médicos entregados de manera rápida y eficiente.

El problema principal de Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad es el alargamiento de procesos debido a la excesiva burocracia y cómo esto lleva consigo a la poca comunicación y la poca predisposición del jefe de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento y los jefes de las otras dependencias, junto con los trabajadores a realizar sus funciones de forma eficiente y eficaz, y a la vez en como acarrea el problema en desmedro de la autoridad y el comportamiento organizacional, no digo que los trabajadores hacen mal su trabajo, al contrario, lo hacen muy bien en sus respectivas funciones, solo que en algunas veces no se cumple con los plazos establecidos tanto en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento como también en otras oficinas, esto debido a que los trabajadores de otras áreas y otras instituciones públicas que coordinan con la Gerencia Regional de Salud, específicamente con la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento no cumplen con la entrega del papeleo ya sea memorándum, oficio, resolución o con la entrega de algún pedido u orden alguno y cuando pasa por la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se generan problemas de incumplimiento con los plazos y objetivos, generando problemas de disconformidad por parte de los trabajadores y el jefe de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento. Por lo tanto, es necesario saber si la autoridad como tal haciendo uso del principio de autoridad puede resolver estos problemas y cómo esto repercute en el comportamiento organizacional.

Por lo tanto, la presente investigación se orienta a establecer la relación que existe entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022.

### 1.1.2. Enunciado del problema

¿Qué relación existe entre el Principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022?

#### Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel del principio de autoridad del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad?
- ¿Cuál es el nivel del comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad?
- ¿Cómo se comprende la dimensión de Autoridad Legal del Principio de Autoridad de los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad?
- ¿Cómo se comprende la dimensión de Autoridad Personal del Principio de Autoridad de los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad?
- ¿Cómo se comprenden las dimensiones del comportamiento organizacional, en la dimensión racional, relacional, estructural, política y simbólica del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad?

## 1.2.

### Justificación

#### 1.2.1. Teórica

La presente investigación tiene como fundamentos teóricos específicos, el principio de Autoridad de Fayol que se fundamenta en dos dimensiones, la autoridad legal y la autoridad personal; y por otro lado está la teoría del comportamiento organizacional que se fundamenta en cinco dimensiones, las cuales son dimensión racional, relacional, estructural, política y simbólica. De esta forma la presente investigación buscó contribuir a fortalecer y consolidar las teorías ya mencionadas, así como establecer una base fuerte de antecedentes para otras investigaciones del mismo estudio en el sector público.

#### 1.2.2. Practica

Se buscó establecer una relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional, lo cual se involucró a todo el personal del área de estudio; de esta forma se permitió observar el contexto real y encontrar resultados para luego determinar si existe o no una relación entre las variables y poder dar así conclusiones y soluciones para beneficiar la gestión y la eficiencia administrativa de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

#### 1.2.3. Metodológica

La investigación se realizó mediante los parámetros sistemáticos de la investigación científica, para ello se utilizaron instrumentos de recolección de datos, entre ellos principalmente la encuesta, que fue aplicado a todo el personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad, de esta forma la información recolectada fue validada por la prueba estadística

y también se aplicó el juicio de expertos para darle más confiabilidad a la encuesta, al cuestionario y a los resultados para luego determinar la contrastación de la hipótesis.

#### 1.2.4. Social

La investigación se centró principalmente en las personas de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad, viéndolos como personas y como trabajadores, interviniendo para ello el principio de autoridad de Fayol y el comportamiento organizacional, todo esto con la finalidad de saber si estas dos variables tienen alguna relación, lo que dará como resultado a que se contribuya en la mejora de la gestión administrativa de la organización mejorado así el desempeño de los colaboradores y la calidad del servicio en beneficio de la comunidad y la sociedad peruana.

### 1.3. Objetivos

#### 1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.

### 1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel del principio de autoridad del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.
- Identificar el nivel del comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.
- Analizar la dimensión de Autoridad Legal del Principio de Autoridad de los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.
- Analizar la dimensión de Autoridad Personal del Principio de Autoridad de los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.
- Analizar las dimensiones del comportamiento organizacional, en la dimensión racional, relacional, estructural, política y simbólica del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Internacionales

Quezada, Salazar y Sandoval (2019), en su tesis titulada *“Cumplimiento de los 14 principios administrativos de Henry Fayol en el Almacén de Relación y Mantenimiento de Maquinaria Agrícola (RYMMA) del área de logística del Ingenio SER San Antonio, ubicado en la ciudad de Chichigalpa, en el periodo comprendido de julio a noviembre del año 2018”*, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, para lograr el título en Licenciado en Administración de Empresas, cuyo principal objetivo fue determinar el Cumplimiento de los 14 principios administrativos de Henry Fayol en el Almacén de Relación y Mantenimiento de Maquinaria Agrícola (RYMMA) del área de logística del Ingenio SER San Antonio, para conocer el funcionamiento organizacional de esta área en relación a los principios; con una investigación descriptiva no experimental con un enfoque cualitativo, cuya población fue de 12 colaboradores, concluyen que:

- Dentro del área de estudio, el principio de autoridad se desarrolla de forma normal y sin problemas, ya que existe una autoridad que ejerce de manera plena su autoridad para resolver problemas, delegar funciones y tomar decisiones, lo que a su vez son acatadas por los trabajadores con responsabilidad sin el menor contratiempo.
- En el Almacén de Relación y Mantenimiento de Maquinaria Agrícola (RYMMA) del área de logística del Ingenio SER SanAntonio, se cumplen con la gran mayoría de los principios de la administración planeados por Fayol, lo cual se ve reflejado en la rentabilidad y la calidad de los productos logrando un buen posicionamiento en el mercado consolidándose como una organización sólida.

Esta investigación establece el estudio de los 14 principios de la administración de Fayol, analizando cada una de ellas, determinando así que no se cumplen con totalidad entre ellos el principio de disciplina, remuneración y jerarquía, pero que aún así existen resultados favorables en la organización. Es importante destacar el estudio del principio de autoridad como un pilar fundamental para el manejo óptimo de la organización de estudio, ya que este principio de autoridad transcurre de manera normal en la organización estudiada lo que permitirá contrastar los resultados, este es el aporte a esta investigación.

Acurio (2022), en su tesis titulada *“El comportamiento organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral en las organizaciones. Caso de estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi”*, de la Universidad Técnica de Cotopaxi, para lograr el título de Magister en Administración de empresas, cuyo objetivo principal fue establecer como el comportamiento organizacional de la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi influye sobre el desempeño laboral de sus colaboradores, para generar estrategias que mejoren el clima laboral en el que se desenvuelven; concluyó que:

- El comportamiento organizacional de la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi es óptima y se caracteriza principalmente en que la mayoría de sus colaboradores están comprometidos con la organización y tienen un sentido de pertenencia con su organización solo que el trabajo en equipo es escaso, lo que a su vez resulta en que no existe una debida retroalimentación oportuna de la información y papeleo para realizar las funciones de manera eficiente, estableciendo así un problema sumado a eso que la organización no practica empatía y eso se transmite al colaborador, además existe un liderazgo

democrático y la autoridad realiza su trabajo pero no tiene un peso importante en la organización como para resolver estos problemas.

Esta investigación aporta y establece la importancia del potencial humano para realizar actividades y sobre todo identificarse con su organización, también establece la importancia de la información como medio para ejecutar de manera oportuna las funciones designadas a través de un trabajo en equipo, pero lo más resaltante de esta investigación esta es que existe una regular relación entre los trabajadores y los supervisores lo que es un pilar fundamental en el comportamiento organizacional puesto que las empresas están compuestas por personas y cada uno de ellos tienen sus características personales en relación a las funciones de sus respectivos trabajos, lo que da el comportamiento de la organización y que a su vez como influyen los supervisores de dichas empresas en los trabajadores para mejorar su eficiencia.

### 2.1.2. Nacionales

Carmen y Masias (2017), en su tesis titulada *“Factores relevantes en las teorías de la Administración”*, de la Universidad de Piura, para optar el título de Licenciadas en Administración de Empresas, cuyo principal objetivo fue Analizar los factores relevantes de las teorías de la Administración, con una investigación descriptiva, con diseño no experimental, con un enfoque cualitativo; concluyo que:

- Con el enfoque clásico de Fayol en la administración se enfoca en las relaciones de la estructura organizacional.
- El rol que tiene el administrador en la actualidad es enfocarse en la dirección de los trabajadores y también en conocer los detalles técnicos que tiene cada puesto de trabajo; además el administrador debe conocer los objetivos que tiene la empresa para alcanzar las metas a corto o largo plazo, para poder lograr establecer ciertas estrategias que le permitan a la organización ser más eficiente y

eficaz, por otra parte también debe mantener el compromiso con los trabajadores para poder lograr las metas establecidas.

Esta investigación aporta que los gerentes, administradores y los jefes deben ser flexibles debido a que en la actualidad existe un ambiente globalmente cambiante que experimentan las empresas, con lo cual los administradores deben tener empatía con sus colaboradores internos y externos; también se busca que el administrador sea una figura que crezca con la organizacional y sea abierto al cambio, es decir que sea el “Hombre Organizacional” pero con la autoridad necesaria para guiar a los trabajadores y la organización para lograr las metas establecidas.

Tongo (2018), en su tesis titulada *“Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja – Región San Martín”*, de la Universidad Autónoma del Perú, para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, cuyo principal objetivo fue determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja – San Martín; con una investigación de diseño descriptivo correlacional no experimental, cuya población estudiada fue de 57 trabajadores de la municipalidad provincial de Rioja concluye que:

- En la presente investigación sí existe una relación altamente significativa entre las dos variables de estudios, decir entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, esto es abalado mediante un R de Pearson de 0,826\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05, lo que indica que las variables de estudio están correlacionadas, por lo tanto si existe una relación entre variables de los colaboradores gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja – San Martín.

Esta investigación aporta en la similitud y relación con las dimensiones del comportamiento organización que se estudiaron, que según el autor consideró, que fueron la dimensión de estructura con un R de Pearson 0,667\*\* con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05, que indica que tienen correlación entre los trabajadores; también está la dimensión de cultura organizacional con un R de Pearson 0,756\*\* con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05, lo que indica que estas variables tienen correlación; también está la dimensión de motivación con un R de Pearson 0,642\*\* con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05, lo que indica que estas variables también tienen correlación, por otro lado está la dimensión de relaciones interpersonales con un R de Pearson 0,677\*\* con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05, lo que indica que estas variables tienen correlación, y por último esta la dimensión de compromiso con un R de Pearson 0,529\*\* con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05, lo que indica que estas variables tienen correlación con los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja – San Martín.

### 2.1.3. Locales

Suarez y Vásquez (2020), en su tesis titulada “*Gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del cliente de calzados VALLES SAC del distrito El Porvenir – Trujillo, 2020*”, de la Universidad Privada Antenor Orrego, para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, cuyo principal objetivo fue determinar la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción del cliente de calzados VALLES SAC del Distrito El Porvenir – Trujillo, 2020; con una investigación de diseño explicativo causal de corte transversal, cuya población de estudio de 50 clientes distribuidores, concluyen que:

- Se determinó que la Gestión Administrativa influye en forma significativa en la satisfacción del cliente de la empresa de calzado

Valles SAC., del Distrito del El Porvenir del 2020, con un coeficiente de Pearson de 0,869 con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 lo que da en una correlación significativa, resultando a su vez que si se implementa de forma adecuada en los procesos de la gestión administración entonces se incrementara el nivel de satisfacción del cliente de la empresa estudiada.

El aporte de esta investigación está en el énfasis de que esta investigación no se centra en los principios de la administración en sí, ni tampoco específicamente en el principio de autoridad planteado por Fayol, pero sí se estudia la variable de gestión administrativa en donde esta variable tiene una relación directa con los principios de la administración porque estos se basan en las funciones de la administración y la gestión administrativa, lo que esto a su vez se deriva a los principios de la administración y específicamente el principio de autoridad, por esta razón es que he tomado este estudio como antecedente debido a su variable de estudio que es la gestión administrativa.

Gutierrez y Rodríguez (2021), en su tesis titulada *“Dirección Estratégica y el Comportamiento Organizacional de la empresa Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L. Trujillo – 2021”*, de la Universidad César Vallejo, para obtener el título de Licenciado en Administración, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la Dirección Estratégica con el Comportamiento Organizacional en la empresa Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L. Trujillo – 2021, con una investigación tipo cuantitativa, aplicada de corte transversal correlacional y cuya población de estudio fue de 55 trabajadores de la empresa Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.; concluyen que:

- El comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L. es relativamente medio con un 51%, establecida por ellos, esto refleja que los trabajadores no ven con buenos ojos la dirección estratégica que

la autoridad está realizando, si bien se mantiene estable, no existe un comportamiento organizacional óptimo por parte de los trabajadores y tampoco una función por parte de su autoridad el jefe.

El aporte de esta investigación está en la forma que se retoma la importancia de la percepción que tienen los trabajadores de su entorno de trabajo y como esto influye en su desempeño en sus actividades, ya que en cualquier organización se trabaja con personas y esta a su vez tiene características diferentes entre ellos su personalidad, emociones y creencias, todo esto combinado con las normas y funciones del trabajo dan como resultado un buen o mal comportamiento organizacional.

## 2.2. Marco Teórico

### 2.2.1. Principio de autoridad

#### 2.2.1.1. Definición

La autoridad es inherente al poder, es la capacidad y el derecho de mandar y el poder de hacerse obedecer; por otra parte, también lo relaciona con la responsabilidad es decir no existe autoridad sin la responsabilidad, lo que a su vez se concibe en una recompensa o en una penalidad que es acompañada por el ejercicio del poder. (Fayol, 1916).

Cuando un jefe delega su autoridad a un subordinado automáticamente el subordinado hereda su autoridad como tal, pero no su responsabilidad, la responsabilidad la sigue teniendo el jefe, administrador o gerente, independientemente de que tan bien o mal ejecute la autoridad delegada al subordinado, todo esto debido a que la autoridad es ejercida por el poder innato del jefe y por ende puede tener recompensas o penalidades como

consecuencia de su responsabilidad mas no el subordinado, es por eso que la autoridad va de la mano con la responsabilidad como contrapeso indispensable, la autoridad es indispensable porque a partir de ella se puede dar una dirección y un rumbo en una organización.

De esta forma la autoridad es la dirección y el control de la conducta de los trabajadores para alcanzar las metas colectivas, basada en forma clara y precisa de conocimiento e información. Por lo tanto, la autoridad implica una acción informada y voluntaria por parte de los subordinados hacia el jefe y con un estado psicológico, y una coordinación o identidad de las orientaciones hacia metas establecidas. (Buckley, 1993).

Todos los trabajadores aceptan la condición de subordinado aceptándolo de manera informada, reconociendo plenamente que alguien más cuenta con mejores conocimientos y habilidades para que los dirijan y orienten al cumplimiento de las funciones específicas.

#### 2.2.1.2. Funciones del proceso administrativo

##### – Planificación

La planificación es la primera función de la administración que sirve como base para las siguientes funciones administrativas, en la planificación se determina por anticipado cuáles son los objetivos y cómo deben cumplirse y también que debe hacerse para lograrlo; de esta forma, la planificación es un método teórico para pensar, actuar y resolver cualquier objetivo en el futuro, donde se establecen los parámetros y se detallan los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. (Chiavenato, 2006).

Con la planificación se determina donde se pretende llegar, como debe hacerse y cuando debe hacerse, pero también en qué orden debe hacerse.

Es el proceso consciente de selección y desarrollo para el mejor curso de acción y lograr el objetivo. Por otra parte, también señala que la planificación es un proceso sistemático de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual además de los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos. (Jiménez, 1982).

Por lo tanto, la planificación es el proceso de definir el curso de acción y los procedimientos requeridos para alcanzar los objetivos y metas, de esta forma la planificación crea el plan para establecer lo que hay que hacer para llegar al estado final deseado. (Cortés, 1998).

De esta forma la planificación es calcular el futuro y prepararlo lo mejor posible analizando todos los aspectos trazando un programa de acción con los recursos que la empresa posea para definir metas, establecer estrategias y sobre todo tomar decisiones para alcanzar lo planificado.

#### – Organización

La organización es la identificación y la clasificación de las actividades necesarias que serán útiles como conjunto para alcanzar los objetivos, de esta forma se le asigna las actividades a un grupo de personas o a una sola persona para que ejerza esas funciones ya planificadas como un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura organizacional. (Koontz y Weihrich, 1999).

Por otro lado, Robbins y Coulter (2010) sostiene que la organización es el proceso de disponer el trabajo y los recursos

de la empresa de forma estructurada para alcanzar las metas, esto incluye determinar las tareas que se van a hacer, quién las va a hacer, cómo se va a hacer, cómo se va a agrupar y a quién se rendirá cuentas.

En la organización se dan las herramientas para el buen funcionamiento de la empresa analizando y determinando cuáles son los niveles jerárquicos, las funciones y los métodos de trabajo, de esta forma también se asignan tareas, recursos y responsabilidades. De esta forma los trabajadores se agrupan en departamentos para coordinar trabajos dando origen a una estructura organizativa, siendo el organigrama una representación gráfica de la organización.

#### – Dirección

La dirección es la acción que permite el cumplimiento de todos los objetivos por parte de todos los miembros de la organización en concordancia con los planes trazados por el jefe administrativo. De esta manera la dirección cumple la función de guiar, orientar y de supervisar a los subordinados, para así brindarles la información necesaria para que puedan realizar todas las acciones para alcanzar los objetivos y las metas propuestas. (Terry, 1986).

Por otro lado, la dirección general está encargada de conducir a la empresa a su objetivo, procurando sacar el mayor provecho posible de los recursos que se dispone la organización. (Fayol, 1916).

En el proceso de la dirección básicamente se conduce a la organización a su correcto funcionamiento, el objetivo principal es alcanzar el máximo rendimiento posible de todos los colaboradores encaminando todos los esfuerzos hacia un objetivo en común ya planificado, todo esto a través de una

correcta supervisión, comunicación, motivación, integración y una buena toma de decisiones.

– Control

El control es un proceso en el que se mide todo lo alcanzado de acuerdo con el estándar y tratar de resolver haciendo las correcciones necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos, todo esto de acuerdo con el plan ya establecido. (Koontz, O`donnell y Weihrich, 1987).

Por otro lado, Fayol (1916) define al control como la verificación de la correcta ejecución de todo lo planeado, emitiendo y direccionando instrucciones para realizar las correcciones con los principios establecidos, de esta forma el control tiene la finalidad de identificar los errores y cuellos de botella con el objetivo de rectificarla y prevenir que los mismos errores se cometan de nuevo.

De esta forma, el control es el proceso de medición de todos los resultados con relación a los planes ya trazados, para así dar los diagnósticos precisos ante los problemas que se presenten y tomar las medidas correctivas necesarias. (Bucheles, 1976).

En el control se dan las formas de verificación y comprobación de que todo lo que se está haciendo y también que se haga de acuerdo al plan ya existente, dando una conformidad a los hechos o un diagnóstico de problemas y su respectiva solución, asegurándose de que todo vaya bien para evitar imprevistos dando instrucciones y observaciones necesarias para el correcto funcionamiento de lo planeado, de esta forma el proceso de control tiene como objetivo principal encontrar los puntos débiles y los errores en los hechos y

funciones en la organización para su correcta rectificación y evitar su repetición.

### 2.2.1.3. Dimensiones del principio de autoridad

Fayol (1916) en su libro “Administración industrial y general” identifica que el principio de autoridad tiene dos dimensiones importantes, entre ellos:

- Autoridad Legal

La autoridad legal es inherente y muy dependiente de la función que determina una organización, lo que es significativamente una autoridad racional en el que un determinado individuo dentro de la organización ejerce un poder en base al cargo legal que la organización concede para un puesto y de esta manera ejercer funciones. De esta manera la autoridad legal exige una subordinación racional al cargo y por ende al individuo que lo ocupa.

- Autoridad personal

La autoridad personal es la capacidad de un individuo para ejercer su liderazgo en la organización más allá de su autoridad innata que le brinda el puesto dado por la organización, haciendo uso de su inteligencia, conocimientos, experiencia, motivación, valores y dotes de mando. De esta forma la autoridad personal es el resultado del actuar y el uso de sus capacidades humanas que se manifiestan en un buen liderazgo dentro de la organización, todo esto se manifiesta cuando los subordinados reconocen al individuo como persona y como líder sin que la organización intervenga.

## 2.2.2. Comportamiento Organizacional

### 2.2.2.1. Definición

Para Robbins y Judge (2009), el comportamiento organizacional es un enfoque que investiga tres aspectos fundamentales, entre ellos, a la persona o el comportamiento individual, a los grupos de personas o comportamiento de los grupos y a la estructura orgánica, y como estos factores influyen a su vez en el comportamiento dentro de las organizaciones para obtener información y el conocimiento necesario de la organización en sí, con el objetivo de mejorar la eficiencia y eficacia de la organización.

### 2.2.2.2. Comportamiento individual

- Actitudes del trabajador

Las actitudes son juicios y conceptos de valor que evalúan si los objetos, las otras personas o eventos son favorables o desfavorables, es el resultado de cómo se siente una persona frente a algo específico. De esta forma las actitudes se dividen en tres componentes, el componente cognitivo que es la creencia de cómo son las cosas, el componente afectivo es la parte emocional donde intervienen los sentimientos; y por último el componente del comportamiento es la parte de la actitud en el que se basa la naturaleza de comportarse de una determinada manera frente a alguien o a algo.

- Personalidad del trabajador

La personalidad es una parte fundamental de la persona y del trabajador, la personalidad es el todo de las partes, cada rasgo específico que determina y forma la reacción del trabajador hacia sus semejantes y cómo el interactúa con los demás, es el factor que le da humanidad al trabajador.

- Valores del trabajador

Los valores son representaciones fundamentales de los principios y convicciones de un trabajador en especial sobre su nivel como persona y su ser social, de esta forma los valores representan el modo de comportarse, lo que es importante y la conducta formal final.

- Motivación en el trabajador

Es el proceso en el que se intensifica la dirección, intensidad y persistencia de las acciones del trabajador para alcanzar los objetivos organizacionales. La motivación es la intensidad de energía hacia las funciones del trabajador y por ende es el centro de su determinación, por otra parte, es poco probable que una intensidad elevada en el trabajo resulte en un desempeño favorable a menos que el esfuerzo canalizado en la intensidad sea guiado por una correcta dirección en favor a la organización, de esta forma se infiere que se debe tener una calidad en el esfuerzo y en su intensidad, los esfuerzos deben estar dirigidos correctamente hacia los objetivos de la organización. A partir de esto entra a tallar la persistencia del trabajador, que no es otra que el tiempo que invierte el trabajador por mantener el esfuerzo en las acciones. De esta manera los trabajadores motivados aportan beneficios a la organización y por ende denota un buen comportamiento organizacional en alcanzar los objetivos.

### 2.2.2.3. Comportamiento de los grupos

Un grupo es el conjunto de dos o más individuos que interactúan entre sí, lo que a su vez se reúnen para alcanzar objetivos específicos, es decir que se reúnen con un fin. (Robbins y Judge, 2009).

Los grupos se clasifican en:

- Grupos formales

Los grupos formales se derivan directamente de la estructura orgánica y las funciones son dadas mediante la designación de tareas de acuerdo con la organización. Por otra parte, el comportamiento de los grupos formales se basa en la coordinación y cumplimiento estricto de acuerdo con las metas establecidas por la organización, básicamente la comunicación y las relaciones entre los miembros del grupo es netamente laboral.

- Grupos informales

Estos grupos son no formales, es decir que su formación no está impuesta por la organización ni influencia alguna para determinar su objetivo. Estos grupos se forman de manera natural y espontánea dentro del ambiente formal y de trabajo rutinario, su comportamiento se basa únicamente en satisfacer una necesidad social y estrechar losos de amistad y afinidad entre los miembros, la interacción de los miembros de los grupos informales afecta mucho en el desempeño de la organización.

- Modelos de las cinco etapas

Este modelo se basa en que los grupos al formarse pasan por cinco etapas diferentes, y estas son:

- La formación

Esta primera etapa se caracteriza por las dudas en cuanto a los miembros del grupo que lo conforman, existe una gran incertidumbre y el no saber qué pasará, el no saber exactamente el propósito, la estructura y sobre todo el liderazgo del grupo. En esta etapa se establece la formación del grupo además se establece cuál serán los tipos de comportamientos aceptados.

- La tormenta

Es la etapa que genera el conflicto en el grupo, el principal problema de esta etapa es que los miembros aceptan su integración al grupo y su existencia, pero no aceptan los limitantes, condiciones, acciones y las reglas que impone el grupo al individuo, además se generan problemas de quién controlará y liderar al grupo, cuando esto se resuelva se creará una jerarquía formal y un liderazgo claro en el grupo.

- La normalización

En esta etapa se da asimilación de los comportamientos establecidos, las reglas, jerarquía y liderazgo entre los integrantes del grupo, lo que establece los parámetros del comportamiento del grupo. De esta forma se da una normalización de las actividades y comportamientos, es decir la estructura del grupo se solidifica.

- El desempeño

En esta etapa el grupo, su estructura, jerarquía, comportamiento y liderazgo son aceptados por completo por los miembros del grupo. El principal objetivo del grupo en esta etapa es conocerse, entenderse y aprender el uno del otro para obtener el mejor funcionamiento y desempeño del

grupo con el fin de alcanzar los objetivos dados por la organización.

- La terminación

Esta es la última etapa y consiste en un alto rendimiento, la consagración final del grupo en todos los aspectos, el objetivo principal en esta etapa es en terminar el trabajo más que en tener un alto rendimiento porque el alto rendimiento ya es constante y por ende es más importante terminar el trabajo, el problema en esta etapa es que ya no existe una motivación para la gran mayoría del grupo. Esto puede traer consigo la disolución del grupo para conformar uno nuevo.

#### 2.2.2.4.

#### Estructura organizacional

La estructura organizacional es un conjunto de actividades y funciones muy bien establecidas que se dividen, agrupan y coordinan de forma continua y con parámetros establecidos. (Robbins y Judge, 2009).

La estructura organizacional se divide en seis elementos claves:

- Especialización del trabajo

En este elemento se da la división y la subdivisión del trabajo, y se basa en que cada actividad de la organización se trabaja por separado, es decir que cada actividad o trabajo se descompone en varias etapas específicas y esto a su vez es realizado por varios trabajadores especialistas en su campo, en vez de que el trabajo sea realizado por un único individuo, en esencia cada trabajador se especializa en la realización de un trabajo específico en vez del todo, de esta forma el trabajador alcanza la eficiencia y eficacia máxima.

- Departamentalización

Este elemento se deriva de la especialización del trabajo y se basa en que una vez dividido el trabajo en etapas específicas se agrupe a los trabajadores para que coordinen y se comuniquen para realizar las tareas comunes, de esta forma se agrupan las actividades y los puestos por funciones específicas creándose así los departamentos o áreas en la organización.

- Cadena de mando

La cadena de mando es un elemento muy importante que consiste básicamente en una autoridad y en una unidad de mando, es decir que existe un flujo, una estructura lineal que no se puede interrumpir y que se extiende desde el más alto nivel hasta el más bajo nivel de la organización. Todo esto tiene la finalidad de saber quién manda a quién, y quién responde a quién en la organización.

- Extensión del control

La extensión de control se da en toda la organización y a través de él se establece cuál será el número de niveles, áreas, departamentos y gerentes que tendrá la organización, mientras más extenso y amplio sea la extensión del control mayor será la eficiencia de la organización y de esta forma se tiene un mayor control en las funciones de las diferentes áreas.

- Centralización

La centralización es un elemento importante en el que la toma de decisiones es realizada por el más alto nivel de la organización y que los niveles inferiores acatan dichas decisiones, es decir que existe una gran y poderosa concentración del poder en un solo punto de la organización. Cabe mencionar que la centralización tiene como única referencia a la autoridad formal, es decir un poder y autoridad inherente al cargo de un individuo o un grupo de individuos.

- Descentralización

La descentralización es lo opuesto a la centralización y básicamente se da cuando la toma de decisiones es tomada por los niveles inferiores, esto debido a que en los niveles inferiores o niveles operacionales saben más de la situación diaria de la organización y por ende los altos directivos permiten que los niveles operacionales tomen las decisiones. Entre más participación tengan los trabajadores de los niveles inferiores en la toma de decisiones, mayor descentralizada será la organización.

- Formalización

La formalización es la magnitud en el que los puestos dentro de la organización son estandarizados, es decir que el trabajo está extremadamente formalizado, los trabajos se realizan con parámetros establecidos y esto resulta en una mínima o nula libertad de hacer el trabajo por parte del trabajador lo que conlleva a un trabajo uniforme y consistente pero poco productivo. Pero, por otra parte, si la formalización es mínima el trabajador tiene una mayor libertad para realizar su trabajo, esto resulta en que si hay una mayor formalización del trabajo el aporte del trabajador hacia la organización será mínima mientras que si hay una baja formalización del trabajo el aporte del trabajador será mayor debido a que él puede resolver problemas y apelar a su juicio y conocimiento de su área de especialización, más que nada aquí se tiene que dar un equilibrio entre esos aspectos lo que conllevará a una mayor eficiencia en la organización.

#### 2.2.2.5. Dimensiones del comportamiento organizacional

Para Ortega (1982) en su libro “Dimensiones del comportamiento y la cultura organizacionales” identifica cinco dimensiones del comportamiento organizacional:

- Dimensión racional

La dimensión racional se caracteriza por tener un nivel muy alto de manejo de la realidad dando como resultado una base ineludible que es alcanzar objetivos y metas basándose en la realidad de la organización, además las interacciones y relaciones con los semejantes es dado mediante la razón, es decir las normas, funciones y parámetros de trabajo dentro de la organización. Esta dimensión también se enfoca en la eficiencia y en la eficacia, lo que permite transformar los planes en acción y a su vez las acciones se convierten en resultados. Todas las acciones y comportamientos de la organización son orientados únicamente a la obtención de resultados y la consecución de los objetivos, y si por el contrario se encuentran defectos o problemas, simplemente las acciones y comportamientos son cambiados o reorientados automáticamente e inmediatamente, esto debido a la naturaleza racional de las decisiones y funciones de la organización.

- Dimensión relacional

En la dimensión relacional se basa en el ser humano que representa el trabajador y en su realización personal. En esta dimensión se considera al trabajador como un ser altamente complejo y que no solo integra consigo factores racionales sino también factores sociales, afectivos y psicológicos. De esta forma el trabajador se relaciona con sus semejantes por medio de lazos de amistad y cuyas interacciones involucran básicamente aspectos personales como los sentimientos y las

sonrisas y la inversión en las necesidades afectivas. Las acciones y comportamientos en esta dimensión son diversos, variados y de acuerdo a lo establecido por la organización, pero gran parte son gratuitos, es decir que el trabajador no solo busca la consecución y el alcance de los objetivos organizacionales sino también que busca alcanzar sus propios objetivos personales a través del cumplimiento de los objetivos organizacionales aunque eso implique esforzarse más por alcanzar los objetivos, de esta forma se establece que los estándares organizacionales no son solo la efectividad ni la eficiencia sino que es la satisfacción que genera el trabajo y el cumplimiento de los objetivos organizacionales al igual que el reconocimiento y la trayectoria que eso representa para el trabajador. Básicamente el objetivo de esta dimensión es satisfacer necesidades y alcanzar los objetivos personales.

– Dimensión estructural

La premisa más importante en esta dimensión es que el individuo, el trabajador, es principalmente direccionado y orientado a cumplir funciones específicas en su puesto de trabajo. De esta forma el trabajador es parte de un conjunto de funciones y actividades dentro de un puesto específico, y por ende todo está detallado en un organigrama y en documentos internos con base oficial como el MOF (Manual de Organización y Funciones) o el RIT (Reglamento Interno de Trabajo) en la organización. Esta dimensión tiene el principal objetivo de la especialización de una actividad orientado básicamente al dominio y buena ejecución de esta, ahora, para lograr este dominio de una actividad es necesario una alta estabilidad y una alta especificación en las acciones y en todo respecto a la función. En cuanto al comportamiento de la dimensión estructural se basa en la realización y en la

diversidad de roles existentes en la organización y esto da resultado a que las interacciones y relaciones entre los trabajadores sea únicamente como parte de los roles consecuentes con la función, lo cual está establecido homogéneamente y de manera clara en la estructura de la organización ya sea implícita o explícita, esto incluye a las normas, leyes, reglas, parámetros, protocolos y procedimientos. Todo esto es mejor representado como burocracia dentro de la organización, es decir que los papeles, sellos, reuniones y firmas son parte fundamental. Cabe destacar que en esta dimensión es muy importante la documentación, es decir que cada acción en un puesto debe estar correctamente escrita y sustentada en un papel que evidencie dichas acciones, y que esto a su vez le otorguen un peso formal y legal dentro de la organización, de esta forma entra a tallar la burocracia como elemento principal de esta dimensión; y por ende una acción será válida y aceptada si está documentada, por otra parte si la acción no está documentada carece de valor y por ende es inválida, si esta acción no forma parte de los procedimientos ya estandarizados es resuelta como inexistente. Todo esto conlleva a un archivo general lo que da como resultado una memoria de la organización, lo que a su vez influirá en el comportamiento de los trabajadores.

– Dimensión política

En esta dimensión el principal factor es la política, el trabajador es considerado como un ser naturalmente político. Es esta naturaleza política lo que lleva al trabajador a transformar cualquier herramienta o función a su alcance para ejercer su poder y sobre todo aumentarlo, es decir satisfacer su necesidad de importancia e influencia dentro de la organización. El principal objetivo de la dimensión política es la

negociación, esto debido a que el trabajador condiciona su participación en la organización a través de la negociación como fuente de poder. Todo esto conlleva a que el comportamiento de la dimensión política se da fundamentalmente en las alianzas, confrontaciones, conflictos y sobre todo en las negociaciones; todo comportamiento está sujeto a un valor y a un costo político, esto a su vez conlleva a que las interacciones y relaciones entre los trabajadores sea inestable, es decir que van a existir coaliciones entre grupos e individuos, los cuales estos grupos e individuos tienen diversos poderes inherentes a sus puestos de trabajo lo que genera ciertos acuerdos y desacuerdos lo que conlleva a los grupos e individuos a alcanzar sus propios intereses. En conclusión, esta dimensión considera a la organización como una fuente de poder para los grupos e individuos.

– Dimensión simbólica

La principal característica de esta dimensión es el enfoque del individuo como un ser netamente simbólico, es decir que el trabajador debe encontrar un motivo para que le otorgue sentido y significado a su realidad dentro de la organización. En esta etapa se da más importancia al simbolismo y las investiduras entre ellos están las inauguraciones, ceremonias, discursos y celebraciones; a través de esto se determina como el trabajador tiene la motivación y determinación de obtener un reconocimiento que le permita trascender en la organización convirtiéndolo así en una especie de símbolo reconocido por todos debido a sus méritos. En cuanto al comportamiento, la dimensión simbólica se basa en un enfoque de las interacciones que no se da en lo racional o predecible o como se daría de manera formal o informal sino más bien en el aspecto de las opiniones,

convicciones, y fantasías que ellos mismos se construyen como parte de sus funciones en la organización. De esta forma la participación del trabajador es solamente para darles significado y sentido a lo que se quiere hacer como una especie de motivación simbólica para él y los demás. En general esta dimensión es de naturaleza netamente simbólica e investidura y las acciones y comportamientos no se basan en lo racional ni en lo ya establecido ni definido.

## 2.3. Marco conceptual

### 2.3.1. Principio de autoridad

Es el uso del proceso de dirección y de control en los subordinados para alcanzar los objetivos deseados con base en el consentimiento razonable, informado y voluntario por parte del trabajador. (Buckley, 1993).

### 2.3.2. Principio:

Son leyes específicas que abarcan un todo, básicamente son leyes de carácter general en un ámbito específico que determinan la finalidad de un acontecimiento estudiado y que debe ser comprobado y demostrado de forma práctica por lo que generan a su vez conceptos derivados de esa misma realidad, pero con características de complementariedad, objetividad y parcialidad. (Ávila, 2011).

### 2.3.3. Autoridad:

La autoridad es un poder legítimo que es otorgado a una persona específica y que es reconocido por una organización o un grupo persona, a su vez esta autoridad es dada a una persona con la capacidad comprobada para dirigir a personas en su entorno de forma responsable, de esta forma se establece que la autoridad es un atributo de las personas. (Gadamer, 2000).

#### 2.3.4. Comportamiento organizacional

Es el estudio que tiene la finalidad de buscar conocimientos del comportamiento humano en la organización y luego aplicarlos constantemente en los trabajadores que actúan dentro de la organización, estos conocimientos se convierten en una herramienta fundamental para el beneficio de la conducta de la organización. (Davis y Newstrom, 2002).

#### 2.3.5. Organización

Es un proceso que tiene como base lograr un fin, para lo cual anteriormente se hizo una debida planeación con funciones específicas, esto deriva en el objetivo que el trabajador tenga el conocimiento anticipado de lo que se hará, que actividad se realizara, en cuanto tiempo se hará y cómo se ejecutara. (Rodríguez, 2019)

#### 2.3.6. Planeación

Es un proceso que se basa en la razón y en lo existente, y que tiene como propósito tomar decisiones acerca de la asignación de recursos escasos con anticipación a través de un plan de acción formular paso a paso las actividades para lograr objetivos múltiples. (Espinoza, 1986).

#### 2.3.7. Dirección

Es un proceso administrativo que tiene como propósito relacionar y coordinar los recursos de la empresa en especial el elemento humano, ya que son los trabajadores los que serán direccionados y encaminados a cumplir lo planificado con el fin de alcanzar objetivos, pero para esto implica que una autoridad, un responsable, un jefe ejerza liderazgo, motivación y una buena motivación. (Hernández S. y Rodríguez, 2002).

#### 2.3.8. Control

Es el último elemento del proceso administrativo y tiene como finalidad única y principal en medir, supervisar y evaluar el desempeño de los trabajadores, al igual que el correcto funcionamiento de las acciones ya planeadas, pero también se da en este proceso una corrección en la toma de decisiones cuando se necesita, básicamente el control es un proceso regulador. (Chiavenato, 2006).

#### 2.3.9. Toma de decisiones

Es un proceso racional que tiene como finalidad analizar, comparar, discernir y elegir entre varias opciones la mejor para una posible solución o un cambio en el curso de acción. (Chiavenato, 2009).

#### 2.3.10. Liderazgo

El liderazgo es un proceso que tiene como fin influenciar en los demás, influenciar específicamente en el grupo de trabajo para aumentar el desempeño, no de forma autoritaria sino de forma voluntaria en el logro de los objetivos del grupo. (Kotter, 1997).

#### 2.3.11. Motivación

La motivación es un conjunto de elementos materiales y psicológicos, que le otorgan al trabajador la oportunidad de satisfacer sus necesidades básicas e influyen en él para generar un comportamiento diferente en sus funciones para obtener un mejor resultado cumpliendo con los objetivos de la organización. (Robbins y Coulter, 2010).

#### 2.3.12. Eficiencia

Es lograr los objetivos y metas de la organización usando la menor cantidad de recursos y esfuerzo para ello. (Koontz y Weihrich, 2004).

#### 2.3.13. Eficacia

Es el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización. (Koontz y Weihrich, 2004).

## 2.4. Hipótesis

- Existe relación directa entre el Principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022.

## 2.5. Variables

- Variable 1: Principio de autoridad
- Variable 2: Comportamiento Organizacional

### 2.5.1. Operacionalización de variable 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Principio de autoridad	La autoridad es inherente al poder, es la capacidad y el derecho de mandar y el poder de hacerse obedecer; el poder también se relaciona con la responsabilidad es decir no existe autoridad sin la responsabilidad, lo que a su vez se concibe en una recompensa o en una penalidad que es acompañada por el ejercicio del poder. (Fayol, 1987)	El principio de autoridad se orienta a la capacidad de mandar y de hacerse obedecer mediante la autoridad legal y la autoridad personal como base para dirigir y controlar la conducta de los subordinados y alcanzar las metas.	Autoridad legal	Identificación	1. ¿Cree usted que existe una determinación de actividades y tareas por parte de su jefe?	Escala Ordinal
				Planificación	2. ¿Cree usted que se establecen procedimientos y parámetros antes de realizar una actividad por parte de su jefe?	
				Clasificación	3. ¿Cree usted que existe una asignación de actividades y tareas por parte de su jefe?	
				Ejecución	4. ¿Se realizan los procedimientos y acciones ya planificados que permitan el cumplimiento de los objetivos por parte de su jefe?	
				Supervisión	5. ¿Existe una función de guiar y orientar sobre las tareas y acciones ya establecidas por parte de su jefe?	
				Verificación	6. ¿Existe un control de los resultados, identificando y rectificando errores por parte de su jefe?	
			Autoridad personal	Inteligencia	7. ¿Considera usted que su jefe tiene la capacidad de resolver problemas?	
				Conocimiento del puesto	8. ¿Considera usted que su jefe toma buenas decisiones?	
				Experiencia en el puesto	9. ¿Considera usted que su jefe tiene la habilidad practica necesaria en el puesto?	
				Valor moral	10. ¿Cree usted que su jefe tiene la solvencia moral y el comportamiento adecuado para dirigir en el puesto?	
				Aptitud de mando	11. ¿Considera usted que su jefe tiene la capacidad de expresar adecuadamente su voluntad para que sea obedecido?	
				Liderazgo en el puesto	12. ¿Cree usted que su jefe tiene la capacidad de influir en su comportamiento para llevar a cabo las tareas de la mejor manera?	

2.5.2. Operacionalización de variable 2

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Comportamiento organizacional	Es un enfoque que investiga al individuo, a los grupos de personas o al comportamiento de los grupos y a la estructura orgánica, todo esto para obtener información y el conocimiento del comportamiento de la organización con el objetivo de mejorar la eficiencia y eficacia de la misma. (Robbins y Judge, 2009).	El comportamiento organizacional se orienta a estudiar y evaluar la dimensión racional, relacional, estructural, política y simbólica del trabajador en la organización.	Racional	Eficiencia	13. ¿Cree usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple adecuadamente con optimizar los recursos?	Escala Ordinal
				Eficacia	14. ¿Cree usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple con alcanzar los objetivos planteados?	
			Relacional	Social	15. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento puede lograr sus objetivos y realización personal?	
				Afectividad	16. ¿Usted siente que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento puede generar lazos de amistad con sus compañeros de trabajo?	
			Estructural	Organigrama	17. ¿Usted tiene conocimiento de la función que desempeña la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento en la organización?	
				Procedimientos	18. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple con la especialización de las funciones administrativas?	
				Burocracia	19. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se ejecutan de manera óptima los trámites administrativos?	
			Política	Negociación	20. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se llegan a acuerdos y soluciones aceptables para todos?	
				Conflicto	21. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento entran en confrontación por interés diferentes?	
			Simbólica	Motivación	22. ¿Siente usted que existe una dirección en su conducta para alcanzar los objetivos de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento?	
				Méritos	23. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento existe un reconocimiento por una buena función que ha hecho?	
				Opiniones	24. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se expresan y respetan las ideas, juicios, conceptos y creencias?	

### III. MATERIAL Y MÉTODOS

#### 3.1. Material

##### 3.1.1. Población

La población de estudio está conformada por todos los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.

##### 3.1.2. Marco muestral

Reporte del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.

##### 3.1.3. Unidad de análisis

Colaborador de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.

##### 3.1.4. Muestra

Debido al tamaño de la población se utilizó la totalidad de la población muestral que asciende a 28 colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.

#### 3.2. Métodos

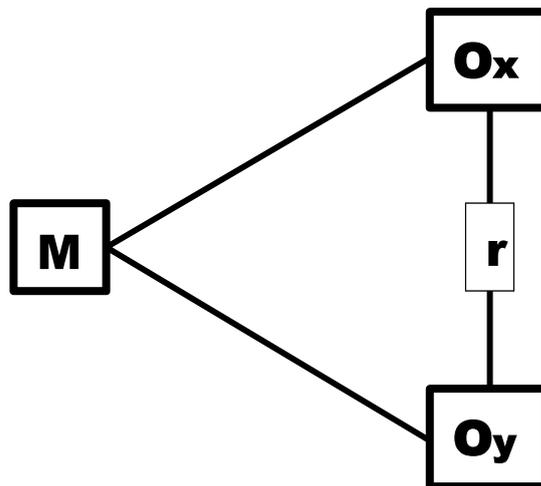
##### 3.2.1. Diseño de contrastación

La presente investigación es aplicada y tiene un diseño no experimental, de corte trasversal, con una investigación correlacional.

Es un diseño no experimental porque esta investigación se realizó sin manipular deliberadamente las variables, lo que se hizo es observar el fenómeno tal y como es en realidad y en cómo se da en su entorno natural, para luego ser analizado respectivamente.

Es una investigación correlacional porque tiene como objetivo principal medir el grado de relación que existe entre las dos variables (Principio de autoridad de Fayol y el comportamiento organizacional), en un entorno particular.

El esquema de la investigación es el siguiente:



Donde:

M: Población muestral de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

Ox: Principio de autoridad

r: Relación de las variables

Oy: Comportamiento organizacional

### 3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

#### 3.2.2.1. Técnicas

- Encuesta

Esta técnica se utilizó porque es un procedimiento previamente diseñado que recopilara datos importantes realizado al grupo de estudio, a partir de las dimensiones e

indicadores de las variables de investigación que son el principio de autoridad y el comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad, al final toda la información obtenida se analizó por tablas.

- Entrevista

Se utilizó esta técnica porque la entrevista otorga una gran utilidad en la investigación para recabar datos más concisos por medio de una conversación con un dialogo coloquial ameno, estructurado y guiado para obtener respuestas sobre el problema propuesto, la entrevista se aplicó única y exclusivamente al jefe de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

### 3.2.2.2. Instrumentos

- Cuestionario

Se utilizó este instrumento porque se formularon un conjunto de preguntas de forma coherente y estructurada creado a partir de la operacionalización específicamente de las dimensiones e indicadores de las variables con el propósito de obtener información específica sobre los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad. El cuestionario tiene la finalidad de medir las variables de esta investigación que es Principio de autoridad y el comportamiento organizacional y para ello se formuló un conjunto de 24 preguntas coherente, concisas y estructuradas a través de la escala ordinal.

- Guía de entrevista

Se utilizó este instrumento debido a que funciona como un plan de acción, un apoyo para conducir la entrevista por medio de una lista de comprobación conformada por preguntas preparadas y estructuradas.

### 3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos primero se usará el programa Microsoft Excel 2016 para la creación de una base de datos de los resultados de la encuesta y luego se usará el programa estadístico SPSS versión 26 para procesar los datos obtenidos.

Posteriormente se realizaron tabulaciones por medio de tablas estadísticas de doble entrada con una distribución de frecuencias simples y porcentuales correspondientes a los datos obtenidos que demuestren la relación que existe entre las variables de estudio, para luego ser analizados describiendo los resultados.

Para demostrar la hipótesis de esta investigación se utilizó la prueba estadística no paramétrica “Rho de Spearman”, esto debido a que las dos variables de la investigación que son el principio de autoridad y el comportamiento organizacional son variables cualitativas de medición ordinal, con una distribución no normal y con una población menor a 30. En cuanto al nivel de significancia ( $p$ ) se establecerá con los resultados de las encuestas en un rango menor o igual a 0.05, lo que establecerá a su vez de que sí existirá un patrón estructural. Y en cuanto a la fortaleza de la prueba estadística aplicada se establecerá los resultados de las encuestas entre un rango de (-1 a 1), de esta forma se establecerá por último si la hipótesis es aceptada.

## IV. PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados

**Objetivo general: Determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.**

**Tabla 1**

*Tabla de contingencia de relación de los datos agrupados entre el Principio de Autoridad y Comportamiento Organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.*

		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (agrupado)			Total	
		Regular	Buenc	Excelente		
PRINCIPIO DE AUTORIDAD (agrupado)	Regular	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,6%	0,0%	0,0%	3,6%
	Bueno	Recuento	1	24	1	26
		% del total	3,6%	85,7%	3,6%	92,9%
	Excelente	Recuento	0	1	1	1
		% del total	0,0%	3,6%	0,0%	3,6%
Total		Recuento	2	25	1	28
		% del total	7,1%	89,3%	3,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, se determinó que el 85.7% de los colaboradores establecen notablemente en su percepción una relación directa entre el Principio de Autoridad y el Comportamiento Organizacional, en el nivel bueno, y que ambos comparten, además se puede apreciar que en el nivel regular solo se relacionan en un 3.6%. Esto también se verá reflejado en la prueba de hipótesis que se demostró más adelante.

**Objetivo específico 1: Identificar el nivel del principio de autoridad del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.**

**Tabla 2**

*Principio de autoridad con datos agrupados del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	1	3,6%	3,6%	3,6%
	Bueno	26	92,9%	92,9%	96,4%
	Excelente	1	3,6%	3,6%	100%
	Total	28	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se identificó que el 92.9% de los colaboradores perciben el Principio de autoridad en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento está en un nivel bueno, por otra parte, también se observa que en el nivel regular es de 3.6% y en el nivel excelente también es de un 3.6%.

**Objetivo específico 2: Identificar el nivel del comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.**

**Tabla 3**

*Comportamiento organizacional con datos agrupados del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	2	7,1%	7,1%	7,1%
	Bueno	25	89,3%	89,3%	96,4%
	Excelente	1	3,6%	3,6%	100%
	Total	28	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se identificó que el 89.3% de los colaboradores establecen un nivel bueno con relación a la variable Comportamiento Organizacional. Por otra parte, también se aprecia que en el nivel regular es de 7.1%, y en el nivel excelente es de un 3.6%, lo cual mínimo.

**Objetivo específico 3: Analizar la dimensión de Autoridad Legal del Principio de Autoridad de los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.**

**Tabla 4**

*Percepción de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre la determinación de actividades y tareas, establecimiento de procedimientos antes de realizar una actividad, asignación de actividades, realización de procedimientos ya planificados, función de guiar sobre las tareas establecidas y control de resultados por parte de su jefe.*

Criterios	<i>Determinación de actividades y tareas por parte del jefe</i>		<i>Establecimiento de procedimientos y parámetros antes de realizar una actividad por parte del jefe</i>		<i>Asignación de actividades y tareas por parte del jefe</i>		<i>Realización de procedimientos y acciones ya planificados que permitan el cumplimiento de los objetivos por parte del jefe</i>		<i>Función de guiar y orientar sobre las tareas y acciones ya establecidas por parte del jefe</i>		<i>Control de los resultados, identificando y rectificando errores por parte del jefe</i>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	7.1%	3	10.7%	7	25%	4	14.3%	4	14.3%	5	17.9%
<b>Casi siempre</b>	<b>20</b>	<b>71.4%</b>	<b>18</b>	<b>64.3%</b>	<b>12</b>	<b>42.9%</b>	<b>15</b>	<b>53.6%</b>	<b>16</b>	<b>57.1%</b>	<b>14</b>	<b>50%</b>
A veces	6	21.4%	5	17.9%	8	28.6%	9	32.1%	6	21.4%	6	21.4%
Casi nunca	0	0%	2	7.1%	1	3.6%	0	0%	2	7.1%	3	10.7%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se observó que el 71.4% de los colaboradores, sostienen que existe una determinación de actividades y tareas por parte de su jefe, lo que da como resultado en un nivel bueno en ese aspecto, seguido del 21.4% que sostiene que existe determinación de actividades por parte de su jefe, pero en un nivel regular. También se observó que el 53.6% sostiene que existe un nivel bueno en la realización de procedimientos que permitan el cumplimiento de los objetivos por parte del jefe. También se observó que el 57.1% sostiene que existe un nivel bueno en la función de guiar sobre las tareas establecidas por parte del jefe. También se observó que el 50% sostiene que existe un nivel bueno en el control de resultados, identificando y rectificando errores por parte del jefe.

**Objetivo específico 4: Analizar la dimensión de Autoridad Personal del Principio de Autoridad de los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.**

**Tabla 5**

*Percepción de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre la capacidad de resolver problemas, toma de decisiones, habilidad necesaria para el puesto, solvencia moral y comportamiento adecuado, capacidad de expresar la voluntad para ser obedecido, capacidad de influir en el comportamiento de los colaboradores por parte de su jefe.*

Criterios	<i>Capacidad de resolver problemas por parte del jefe</i>		<i>Toma de decisiones por parte del jefe</i>		<i>Habilidad practica necesaria en el puesto por parte del jefe</i>		<i>Solvencia moral y comportamiento adecuado para dirigir en el puesto por parte del jefe</i>		<i>Capacidad de expresar adecuadamente su voluntad para que sea obedecido por parte del jefe</i>		<i>Capacidad de influir en el comportamiento de los colaboradores para llevar a cabo tareas de la mejor manera por parte del jefe</i>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	17.9%	6	21.4%	6	21.4%	11	39.3%	1	3.6%	1	3.6%
<b>Casi siempre</b>	<b>18</b>	<b>64.3%</b>	<b>17</b>	<b>60.7%</b>	<b>17</b>	<b>60.7%</b>	<b>13</b>	<b>46.4%</b>	<b>22</b>	<b>78.6%</b>	<b>17</b>	<b>60.7%</b>
A veces	4	14.3%	5	17.9%	4	14.3%	4	14.3%	4	14.3%	8	28.6%
Casi nunca	1	3.6%	0	0%	1	3.6%	0	0%	1	3.6%	2	7.1%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se observó que el 64.3% de los colaboradores, sostienen que existe la capacidad de resolver problemas por parte de su jefe, de esta forma se identifica este indicador el nivel bueno. También se observó que el 60.7% sostiene que existe un nivel bueno en la toma de decisiones por parte del jefe. También se observó que el 46.4% sostiene que existe un nivel bueno en la solvencia moral y comportamiento adecuado para dirigir en el puesto por parte del jefe. También se observó que el 60.7% sostiene que existe un nivel bueno en la capacidad de influir en el comportamiento de los colaboradores para llevar a cabo tareas de la mejor manera posible por parte del jefe.

**Objetivo específico 5: Analizar las dimensiones del comportamiento organizacional, en la dimensión racional, relacional, estructural, política y simbólica del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.**

**Tabla 6**

*Percepción de la Dimensión Racional del Comportamiento Organizacional de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre el cumplimiento adecuado de la optimización de recursos y el cumplimiento de objetivos planteados.*

Criterios	Cumplimiento adecuado con optimizar recursos		Cumplimiento con los objetivos planteados	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	17.9%	2	7.1%
Casi siempre	18	64.3%	18	64.3%
A veces	5	17.9%	8	28.6%
Casi nunca	0	0%	0	0%
Nunca	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se observó que el 64.3% de los colaboradores establecen que sí hay un nivel bueno en el cumplimiento adecuado con optimizar recursos, y seguido del mismo porcentaje con el 64.3% de los colaboradores establecen que sí hay un nivel bueno en el cumplimiento de los objetivos planteados en la U.T.F, también se observó que solo el 28.6% de los colaboradores establecen que hay cumplimiento de objetivos, pero de forma regular.

**Tabla 7**

*Percepción de la Dimensión Relacional del Comportamiento Organizacional de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre el lograr objetivos y realización personal y la generación de lazos de amistad con los compañeros de trabajo.*

Criterios	<i>Lograr objetivos y realización personal</i>		<i>Generación de lazos de amistad con compañeros de trabajo</i>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	10.7%	8	28.6%
<b>Casi siempre</b>	<b>12</b>	<b>42.9%</b>	<b>12</b>	<b>42.9%</b>
A veces	11	39.3%	6	21.4%
Casi nunca	2	7.1%	2	7.1%
Nunca	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, se observó que el 42.9% de los colaboradores, sienten que, si se pueden lograr sus objetivos y realización personal, por lo que da como resultado en un nivel bueno en este indicador, el 7.1% sienten que pueden lograr sus objetivos, pero en un nivel bajo. Seguido del mismo porcentaje, con el 42.9% de los colaboradores que sí sienten que pueden generar lazos de amistad con sus compañeros, lo que también se establece que hay un nivel bueno en este indicador, también se puede visualizar en este indicador que solo el 7.1% de los colaboradores sienten que pueden generar lazos de amistad, pero en un nivel bajo.

**Tabla 8**

*Percepción de la Dimensión Estructural del Comportamiento Organizacional de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre el conocimiento de la función que desempeña la U.T.F de Abastecimiento y Logística en la organización, especialización de las funciones administrativas y la optimización de los trámites administrativos.*

Criterios	<b>Conocimiento de la función que desempeña la U.T.F de Logística y Abastecimiento en la organización</b>		<b>Especialización de las funciones administrativas</b>		<b>Optimización de los trámites administrativos</b>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Siempre</b>	<b>14</b>	<b>50%</b>	8	28.6%	6	21.4%
<b>Casi siempre</b>	9	32.1%	<b>17</b>	<b>60.7%</b>	<b>19</b>	<b>67.9%</b>
A veces	5	17.9%	3	10.7%	3	10.7%
Casi nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, se observó que el 50% de los colaboradores sí tiene conocimiento de la función que desempeña la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento en la organización, lo da como resultado en un nivel excelente en este indicador. También se observó que el 60.7% sienten que sí hay una especialización de las funciones administrativas, lo que da como resultado un nivel bueno en este indicador y por último el 67.9% siente que hay un buen nivel en la optimización de los trámites administrativos.

**Tabla 9**

*Percepción de la Dimensión Política del Comportamiento Organizacional de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre acuerdos y soluciones aceptables para todos y confrontación por intereses.*

Criterios	<i>Acuerdos y soluciones aceptables para todos</i>		<i>Confrontación por intereses diferentes</i>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	25%	2	7.1%
<b>Casi siempre</b>	<b>15</b>	<b>53.6%</b>	<b>11</b>	<b>39.3%</b>
A veces	6	21.4%	9	32.1%
Casi nunca	0	0%	6	21.4%
Nunca	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9, se observó que el 53.6% de los colaboradores, sí sienten que se llegan a acuerdos y soluciones aceptables para todos, de esta forma se establece que existe un nivel bueno en este indicador. Por otra parte, se observó que el 39.3% de los colaboradores sienten que casi siempre hay confrontación por intereses diferentes, mientras que el 21.4% sienten que casi nunca entran en confrontación, de esta forma se establece que el nivel es bajo en este indicador.

**Tabla 10**

*Percepción de la Dimensión Simbólica del Comportamiento Organizacional de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento sobre dirección en la conducta para alcanzar objetivos, reconocimiento por una buena función y la expresión y respeto de las ideas, juicios, conceptos y creencias.*

Criterios	<i>Dirección en la conducta para alcanzar los objetivos de la U.T.F de Logística y Abastecimiento</i>		<i>Reconocimiento por una buena función que ha hecho</i>		<i>Expresan y respetan las ideas, juicios, conceptos y creencias</i>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	14.3%	3	10.7%	4	14.3%
<b>Casi siempre</b>	<b>17</b>	<b>60.7%</b>	<b>14</b>	<b>50%</b>	<b>13</b>	<b>46.4%</b>
A veces	5	17.9%	9	32.1%	10	35.7%
Casi nunca	2	7.1%	2	7.1%	1	3.6%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, se observó que el 60.7% de los colaboradores, sí sienten que existe una dirección en su conducta para alcanzar los objetivos, lo que se establece que existe un nivel bueno en este indicador. Por otra parte, el 50% siente que sí existe un reconocimiento por una buena función que ha hecho en su trabajo, lo que indica que existe un nivel bueno en este aspecto. Y por último el 46.4% sí sienten que hay una expresión y respeto sobre las ideas, juicios, conceptos y creencias en el trabajo, lo que significa que existe un nivel bueno en este aspecto.

## 4.2. Prueba de hipótesis

**Tabla 11**

*Correlación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.*

			PRINCIPIO DE AUTORIDAD (agrupado)	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (agrupado)
Rho de	PRINCIPIO DE	Coeficiente de correlación	1,000	,416*
	AUTORIDAD	Sig. (bilateral)	.	,028
	(agrupado)	N	28	28
Spearman	COMPORTAMIENTO	Coeficiente de correlación	,416*	1,000
	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,028	.
	(agrupado)	N	28	28

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11, se observa que con la correspondiente aplicación de la prueba de hipótesis Rho de Spearman se aprecia que el coeficiente de relación Rho de Spearman es 0,416 lo que quiere decir que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables estudiadas y además con un nivel de significancia estadística de 0,028 lo que indica que es menor a 0,05 lo que quiere decir que la correlación es significativa y que también existe un patrón, lo que abala la correlación. De esta forma la prueba estadística aplicada indica notoriamente que sí existe relación entre las variables, por lo que se acepta la hipótesis planteada y se concluye que, *existe relación directa entre el Principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022.*

#### 4.3. Discusión de resultados

**De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.**

En cuanto al objetivo general se ha realizado la prueba de hipótesis, a través del cálculo estadístico, utilizando para ello la Rho de Spearman, el cual se encontró que sí existe una correlación entre las dos variables estudiadas con un coeficiente de correlación de 0,416 y con un nivel de significancia estadística de 0,028. *Por lo que se determina que existe una correlación directa y significativa entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.* De esta forma se determina que a medida que el principio de autoridad, que no es más que la propia autoridad el cual es inherente al poder y es la capacidad y el derecho de mandar y el poder de hacerse obedecer, mejora, también mejorará el comportamiento organizacional, es decir, mejorar el comportamiento individual, a los grupos de personas o comportamiento de los grupos y a la estructura orgánica. Por lo que también se concuerda con los resultados de la tesis de Quezada, Salazar y Sandoval (2019), el cual concluyen que el principio de autoridad se desarrolla de manera normal y sin contratiempos, esto debido a que existe una autoridad que ejerce de manera plena su autoridad para resolver problemas y tomar buenas decisiones, esto da como resultado un mejor rendimiento de los trabajadores. Si bien es cierto que esa tesis no contiene la variable comportamiento organizacional en su investigación, sí tiene el indicador de rendimiento de los trabajadores y esto es parte en sí del comportamiento organizacional, por lo que esta tesis es aceptable para mi investigación. Lo que también refuerza la teoría de Henry Fayol (1916) sobre el principio de autoridad como pilar fundamental para el correcto funcionamiento de la empresa y también el refuerzo de la teoría de Robbins y Judge (2009) sobre el comportamiento organizacional como un enfoque completo entre el individuo, el grupo y la estructura orgánica para

mejorar la eficiencia y eficacia de la organización. De esta forma se establece un patrón y una coincidencia con lo antes descrito ya que se concluye que es crucial para cualquier organización una correcta ejecución del principio de autoridad para repercutir en un óptimo desempeño de la organización, lo que dará como resultado en un buen comportamiento organizacional, es decir que ambos aspectos se relacionan directamente.

**De acuerdo al objetivo específico 1: Identificar el nivel del principio de autoridad del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.**

En cuanto al objetivo específico 1, se identificó notoriamente que la gran mayoría de los colaboradores perciben que el Principio de autoridad en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento está en un nivel bueno, esto se ve reflejado en el 92.9% de los colaboradores, lo que representa a 26 trabajadores, esto da a entender que el jefe de esta dependencia ejerce de manera adecuada su poder ejerciendo su autoridad mediante la acción de mandar y el de hacerse obedecer, además tiene buenas practica a la hora de ejercer su poder en sus funciones, es decir tiene una buena gestión administrativa, ya sea a cuando planifica, organiza, dirige y controla los recursos y sobre todo la documentación necesaria para procesar los pedidos con productos o insumos médicos a las distintas dependencias asociadas, por otra parte, también se identifica que en el nivel regular es de 3.6% y en el nivel excelente también es de un 3.6%. De esta forma se identifica que el nivel del principio de autoridad en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento es bueno. Estos datos sonabalados por el cálculo realizado a la prueba piloto del cuestionario mediante la confiabilidad Alfa de Cronbach, el cual tiene un índice de  $\alpha = 0.805$  ( $\alpha > 0.75$ ), lo cual indica que el instrumento aplicado para identificar el nivel del principio de autoridad es confiable.

Esto concuerda con los resultados de la tesis de Suarez y Vásquez (2020), el cual concluyen que la gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción del cliente con un coeficiente de Pearson de 0,869 con un

nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 lo que da en una correlación significativa, resultando a su vez que sí se implementa de forma adecuada en los procesos de la gestión administración entonces se incrementara el nivel de satisfacción del cliente de la empresa estudiada. Ahora, de esta forma se hace énfasis que esta investigación no se centra en los principios de la administración en sí, ni tampoco específicamente en el principio de autoridad planteado por Fayol, y por consiguiente tampoco tiene que ver con la satisfacción del cliente, pero sí se estudia la variable de gestión administrativa en donde esta variable tiene una relación directa con los principios de la administración porque estos se basan en las funciones de la administración y la gestión administrativa, por lo que esto también refuerza la teoría de Henry Fayol (1916) sobre sus 14 principios y específicamente el principio de autoridad por lo que a su vez esto también se deriva a los principios de la administración y específicamente el principio de autoridad, por esta razón es que he tomado este estudio como antecedente debido a su variable de estudio que es la gestión administrativa y esto a su vez también influye como derivación en una presunta correlación con la satisfacción del trabajador y por ende el comportamiento organizacional.

**De acuerdo al objetivo específico 2: Identificar el nivel del comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.**

En cuanto al objetivo específico 2, se identificó notoriamente que la gran mayoría de los colaboradores perciben que el Comportamiento organizacional en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento está en un nivel bueno, esto se ve reflejado en el 89.3% de los colaboradores, lo que representa a 25 trabajadores, con lo que se demuestra que los trabajadores comparten una buena relación entre ellos, ya sea realizando sus funciones, como en intercambio de ideas, resolución de conflictos y cumplimiento de objetivos, también se demuestra que saben trabajar en equipo, se establecen normas de convivencia y tienen un

conocimiento adecuado sobre los procedimientos y las actividades que ocupa la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento en la organización, es decir tienen una conciencia plena de la estructura que ocupa la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento en la organización, también se identifica que en el nivel regular es de 7.1%, y en el nivel excelente es de un 3.6%, lo cual mínimo. Estos datos también son abalados por el cálculo realizado a la prueba piloto del cuestionario mediante la confiabilidad Alfa de Cronbach, el cual tiene un índice de  $\alpha = 0.815$  ( $\alpha > 0.75$ ), lo cual indica que el instrumento aplicado para identificar el nivel del comportamiento organizacional es confiable.

Esto se contrasta con los resultados de la tesis de Acurio (2022), en donde concluye que el comportamiento organizacional de la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi es óptimo y se caracteriza principalmente en que la mayoría de sus colaboradores están comprometidos con la organización y tienen un sentido de pertenencia con su organización. Estos resultados también son corroborados por la teoría descrita por Robbins y Judge (2009), el cual también explica que para que exista un comportamiento organizacional óptimo es necesario velar por los intereses de los trabajadores como ser humano pensante, racional y emocional y que tiene que se tiene que convencer fortaleciendo el comportamiento individual entre ellos la motivación hacia el trabajo y su conducta hacia el cumplimiento de las metas. De esta forma se comprueba que existe un buen comportamiento individual en la U.T.F de Logística y Abastecimiento y se establece la importancia del potencial humano como persona individual y compleja para realizar actividades y sobre todo identificarse con su organización, esto debido a que las empresas están compuestas por personas, más que simples herramientas para la ejecución, son pilares importantes para el desarrollo de la organización.

**De acuerdo al objetivo específico 3: Analizar la dimensión de Autoridad Legal del Principio de Autoridad de los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.**

En cuanto al objetivo específica 3, según la tabla 4, se observó que existe una predominancia favorable en el nivel bueno a través del criterio (casi siempre), es decir, que existe de forma notoria un patrón de supremacía en todos los seis indicadores de la dimensión legal en el que el criterio casi siempre, por lo que tiene mayor porcentaje de percepción por parte de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento, lo que refleja un análisis favorable en el nivel bueno de la dimensión autoridad legal. Entre ellos se observó que el 71.4% de los colaboradores sostienen que existe una determinación de actividades y tareas por parte de su jefe, lo que da como resultado en un nivel bueno en ese aspecto, esto debido a que el jefe planifica cada año con anticipación lo que se va a realizar y las funciones que se van a hacer a través de un cronograma preparado en conjunto con los trabajadores administrativos y con los trabajadores del almacén central, de esta forma los trabajadores saben que tiene que hacer porque ya hay una preparación anticipada de las funciones y todo esto se ve comunicado mediante reuniones de trabajo; seguido del 21.4% que sostiene que existe una determinación de actividades por parte de su jefe, pero en un nivel regular.

Por otra parte, se observó que el 64.3% de los colaboradores sostienen que existe un establecimiento de procedimientos y parámetros antes de realizar una actividad por parte de su jefe, por lo que también resulta en un nivel bueno en este indicador, esto debido a que el jefe realizar reuniones antes de iniciar una actividad en donde se determina de qué forma se harán las funciones y en qué tiempo se realizarán, todo esto como preparación para afrontar mejor los pedidos y los contratos con los proveedores para evitar problemas e inconvenientes; seguido de esto se observó que solo el 17.9% sostienen que existe un establecimiento de procedimientos antes de una actividad por parte de su jefe, pero en un nivel regular.

También se observó que el 42.9% de los colaboradores sostienen que existe una asignación de actividades y tareas por parte del jefe, por lo que resulta en un nivel bueno en este indicador, esto debido a que en las reuniones de trabajo se coordinan las actividades que se realizarán a partir de lo que el jefe a planificado, pero que a su vez deja libertades a los trabajadores de elegir sus actividades mientras tengan conocimiento de ello, es por eso que este indicador tiene el porcentaje más bajo de aprobación; seguido se observó que el 28.6% percibieron que existe una asignación de actividades por parte del jefe, pero en un nivel regular.

También se observó que el 53.6% de los colaboradores perciben que existe realización de procedimientos y acciones ya planificados que permitan el cumplimiento de los objetivos por parte del jefe, esto como resultado de la buena ejecución de las funciones y procedimientos que se planearon con anterioridad, ya que esto permite el correcto funcionamiento de compra y entrega de insumos y productos médicos a las distintas dependencias afiliadas, de esta forma se percibe este indicador con un nivel bueno; seguido de esto también se observó que el 32.1% de los colaboradores percibieron que existe un nivel regular en este indicador.

Por otra parte, también se observó que 57.1% de los colaboradores perciben que existe función de guiar y orientar sobre las tareas y acciones ya establecidas por el jefe, esto como resultado de la supervisión continua de los colaboradores que realiza el jefe durante la realización de las funciones, así como también el propio acercamiento de los colaboradores hacia el jefe para resolver objeciones y resolver dudas sobre el trabajo, por lo que también se percibe que este indicador tiene un nivel bueno; a su vez también se observó que solo el 7.1% de los colaboradores percibieron que existe un nivel malo, lo cual solo representa a dos colaboradores.

Y por último se observó que el 50% de los colaboradores perciben que existe un control de los resultados, identificando y rectificando errores por parte del jefe, con lo que se percibe que este indicador tiene un nivel bueno, esto debido a que se da una verificación continua por parte del jefe luego de realizado cualquier contrato con algún proveedor así como también algún traslado grande de medicamentos o aparatos médicos a distintas sedes, todo esto con el fin de reducir errores y aprender de ellos a través de un

continuo control de los resultados; a su vez también se observó que el 21.4% y el 17.9% lo perciben con un excelente y regular nivel respectivamente.

Esto da como resultado general que existe un nivel bueno en la Autoridad Legal de la dimensión del Principio de Autoridad de los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad, estos resultados contrastan con la tesis de Carmen y Masias (2017), en donde concluye que el enfoque clásico de Fayol en la administración se enfoca en las relaciones de la estructura organizacional a través del cumplimiento de las actividades, tareas y funciones para lograr el mejoramiento continuo enfocado en alcanzar los objetivos planteados.

**De acuerdo al objetivo específico 4: Analizar la dimensión de Autoridad Personal del Principio de Autoridad de los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.**

En cuanto al objetivo específica 4, según la tabla 5, también se observó que existe una predominancia favorable en el nivel bueno a través del criterio (casi siempre), es decir, que también existe de forma notoria un patrón de supremacía en todos los seis indicadores de la dimensión autoridad personal en el que el criterio casi siempre tiene mayor porcentaje de percepción por parte de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento, lo que refleja un análisis favorable en el nivel bueno de la dimensión autoridad personal.

Entre ellos se observó que el 64.3% de los colaboradores consideran que existe la capacidad de resolver problemas por parte del jefe, lo que da como resultado en un nivel bueno en ese aspecto, esto debido a que el jefe actúa de forma inmediata cada vez que se generan problemas de índole funcional como en el atraso de la entrega de medicamentos o el retraso del tiempo de compra de máquinas e insumos médicos, lo resuelve mediante un buen liderazgo y comunicación tanto con los trabajadores como con los proveedores; seguido del 17.9% que sostiene que existe la capacidad de

resolver problemas por parte del jefe, pero en un nivel excelente, lo que suscribe un nivel óptimo en este indicador.

Por otra parte, se observó que el 60.7% de los colaboradores consideran que existe toma de decisiones por parte de su jefe, por lo que también resulta en un nivel bueno en este indicador, esto debido a que el jefe tiene un adecuado conocimiento del puesto y los colaboradores lo perciben así, es decir tiene el conocimiento técnico como para ejercer fielmente sus funciones y por ende resolver problemas mediante una buena toma de decisiones; seguido también se observó que solo el 21.4% sostienen que existe la toma de decisiones por parte de su jefe, pero en un nivel excelente lo que se ve representado en el criterio (siempre).

También se observó que el 60.7% de los colaboradores consideran que existe la habilidad práctica necesaria en el puesto por parte del jefe, por lo que resulta en un nivel bueno en este indicador, esto debido a que el jefe de U.T.F de Logística y Abastecimiento tiene la experiencia adquirida a través del tiempo en puestos similares, sumando a eso tiene como sustento a sus estudios especializados y capacitaciones, con lo que lo hace idóneo y capaz para el puesto; seguido se observó que el 21.4% percibieron que existe la habilidad práctica necesaria para el puesto por parte del jefe, pero en un nivel excelente lo que reafirma buen nivel que existe en este indicador.

Por otra parte, también se observó que 46.4% de los colaboradores creen que su jefe tiene la solvencia moral y comportamiento adecuado para dirigir en el puesto, lo que se refleja en el criterio de (casi siempre), esto como resultado de las buenas prácticas percibidas por los trabajadores quienes creen firmemente que su jefe es digno moralmente y que además tiene una actitud proba en sus funciones y un buen trato de respeto y responsabilidad hacia sus colaboradores, por lo que también se percibe que este indicador tiene un nivel bueno; seguido también se observó que el 39.3% de los colaboradores percibieron que existe un nivel excelente en este indicador, lo que resalta una vez más el buen nivel de este.

También se observó que 78.6% de los colaboradores consideraron que su jefe tiene la capacidad de expresar adecuadamente su voluntad para que sea obedecido, esto como resultado de la buena comunicación constante y la aptitud de mando del jefe para comunicar sus ideas con influencia en su

carácter y velar que se cumplan las actividades programadas en las reuniones que se realizan, lo que también se ve reflejado en la ejecución efectiva de las compras, pedidos y entregas de productos médicos, por lo que también se percibe que este indicador tiene un nivel bueno; a su vez también se observó que solo el 14.3% de los colaboradores consideraron que existe un nivel regular en este indicador en el criterio de (a veces), con lo que establece un nivel adecuado en este indicador.

Y por último se observó que el 60.7% de los colaboradores creen que su jefe tiene la capacidad de influir en su comportamiento para llevar a cabo las tareas de la mejor manera, esto se ve reflejado en el buen liderazgo ejercido por el jefe y el contento y aprobación de los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento; a su vez también se observó que el 28.6% creen que existe un nivel regular con respecto a este nivel.

Esto da como resultado general que existe un nivel bueno en la Autoridad Personal de la dimensión del Principio de Autoridad de los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad, estos resultados también se contrastan con la tesis de Carmen y Masias (2017), en su tesis titulada “Factores relevantes en las teorías de la Administración” en donde también concluyen que el enfoque clásico de Fayol en la administración es principalmente en el rol en la dirección de los trabajadores y también en conocer los detalles técnicos que tiene cada puesto de trabajo y establecer ciertas estrategias que le permitan a la organización ser más eficiente y eficaz. De esta forma se determina que se debe mantener el compromiso con los trabajadores para poder lograr las metas establecidas, por lo que el jefe debe hacer uso de su personalidad y sus habilidades humanas sociales técnicas para guiar a los trabajadores al cumplimiento de los objetivos.

**De acuerdo al objetivo específico 5: Analizar las dimensiones del comportamiento organizacional, en la dimensión racional, relacional, estructural, política y simbólica del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.**

Se establece que, luego del análisis, se identifica notoriamente que la gran mayoría de los colaboradores percibieron un nivel bueno en todas las dimensiones del Comportamiento organizacional en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento, por lo que también se observó que existe una predominancia favorable en el nivel bueno a través del criterio (casi siempre), es decir, que existe de forma notoria un patrón de supremacía positivo en todos los indicadores de las dimensiones del comportamiento organizacional, el cual el criterio casi siempre tiene mayor porcentaje de percepción por parte de los colaboradores.

Según la tabla 6, sobre la percepción de la dimensión racional, el cual abarca dos indicadores, se observó que el 64.3% de los colaboradores percibieron que sí existe un cumplimiento adecuado con optimizar recursos en la U.T.F de Logística y Abastecimiento, esto como resultado del uso eficiente de los artículos de trabajo, entre ellos útiles administrativos y computadoras ya que cada área tiene un presupuesto para estos útiles, así que la U.T.F de Logística y Abastecimiento siempre está en línea con su presupuesto ahorrando lo más posible evitando gastos innecesario, por lo que también se percibe que este indicador tiene un nivel bueno. A su vez también se observó que el 64.3% de los colaboradores percibieron que sí existe un cumplimiento con los objetivos los objetivos planteados dentro de la U.T.F de Logística y Abastecimiento, esto se debe mayormente a que se actúa de forma continua en las funciones cumpliendo con la eficacia los objetivos a través de un buen trabajo en equipo y una acertada comunicación, por lo que también se percibe que este indicador tiene un nivel bueno. Por lo que en forma general la dimensión racional del comportamiento organizacional de la U.T.F de Logística y Abastecimiento tiene un nivel bueno.

Según la tabla 7, sobre la percepción de la dimensión relacional, el cual abarca dos indicadores, se observó que el 42.9% de los colaboradores

percibieron que, sí sienten que pueden lograr sus objetivos y su realización personal, esto como resultado de las buenas relaciones sociales e interpersonales entre los colaboradores, ellos se sienten cómodos en su trabajo y con sus compañeros lo que les permite alcanzar sus metas personales y sentirse bien consigo mismos, por lo que se percibe que este indicador tiene un nivel bueno. A su vez también se observó que el 42.9% de los colaboradores percibieron que sí sienten que pueden generar lazos de amistad con sus compañeros de trabajo, esto como resultado del intercambio de emociones entre compañeros estableciendo vínculos amicales a través del tiempo de trabajo y convivencia, más que nada se establece la creación de afecto entre los miembros como equipo de trabajo, seguido del 28.6% de los colaboradores que percibieron que sí sienten de manera excelente que pueden generar lazos de amistad con sus compañeros referido en el criterio siempre, lo que se percibe este indicador con un nivel bueno. Por lo que en forma general la dimensión relacional del comportamiento organizacional de la U.T.F de Logística y Abastecimiento tiene un nivel bueno.

Según la tabla 8, sobre la percepción de la dimensión estructural, el cual abarca tres indicadores, se observó que el 50% de los colaboradores percibieron con el criterio de (siempre), de que sí tienen conocimiento de la función que desempeña la U.T.F de Logística y Abastecimiento en la organización, esto como resultado de la identificación correcta que tienen los trabajadores sobre el lugar que ocupa la U.T.F de Logística y Abastecimiento en el organigrama, los trabajadores son conscientes de cuál es la función de su área y como tal acatan muy bien las responsabilidades de sus funciones, por lo que se percibe que este indicador tiene un nivel excelente. A su vez también se observó que el 60.7% de los colaboradores sienten que sí existe una especialización de las funciones administrativas, esto debido a que cada trabajador es especialista en su función por más básica que sea, los trabajadores conocen los procedimientos de sus funciones y como deben actuar, esto como resultado de una capacitación constante, por lo que se percibe que este indicador tiene un nivel bueno. Y por último también se observó que el 67.9% de los colaboradores sienten que sí existe una optimización de los trámites administrativos, esto debido a que hay orden en

el proceso de ejecución de una función, hay un principio y un final en cada documentación de forma legal y escrita esto como resultado de una buena y correcta burocracia dentro de la U.T.F de Logística y Abastecimiento pero aun así existen problemas burocráticos fuera de la U.T.F de Logística y Abastecimiento que dificultan las labores a realizar ya sea por retrasos en oficios o documentos de otras dependencia que la U.T.F de Logística y Abastecimiento necesita para proceder con su función, esto es un problema constante, después de eso se percibe que este indicador tiene un nivel bueno. Por lo que forma general la dimensión estructural del comportamiento organizacional de la U.T.F de Logística y Abastecimiento tiene un nivel bueno.

Según la tabla 9, sobre la percepción de la dimensión política, el cual abarca dos indicadores, se observó que el 53.6% de los colaboradores percibieron con el criterio de (casi siempre), de que sí sienten que hay acuerdos y soluciones aceptables para todos, esto como resultado de la buena comunicación entre los miembros y las buenas relaciones de trabajo que les permiten establecer negociaciones para llegar a acuerdos y solucionar problemas o discusiones que se puedan generar como resultado del trabajo, por lo que se percibe que este indicador tiene un nivel bueno. Complementariamente a esto se observó que 39.3% de los colaboradores percibieron en el criterio (casi siempre), de que sí sienten que hay confrontación por interés diferentes, esto se debe a la presión que sienten los trabajadores por ser más eficientes en su puesto lo que provoca un conflicto en los puntos de vista de cada trabajador al momento de proceder con una actividad, si bien es cierto que existe una buena comunicación y relación entre los miembros, eso no quiere decir que no habrán discusiones, el conflicto es necesario en toda organización para mejorar y corregir errores, por lo que se percibe que este indicador tiene un nivel bueno. Por lo que forma general la dimensión política del comportamiento organizacional de la U.T.F de Logística y Abastecimiento tiene un nivel bueno.

Y por último en la tabla 10, sobre la percepción de la dimensión simbólica, el cual abarca tres indicadores, se observó que el 60.7% de los colaboradores percibieron con el criterio de (casi siempre), de que sí sienten una dirección en la conducta para alcanzar los objetivos de la U.T.F de Logística y

Abastecimiento, esto como resultado de una buena influencia por parte del jefe hacia los trabajadores a través de una buena motivación y una correcta orientación al logro de los objetivos, por lo que se percibe que este indicador tiene un nivel bueno. También se observó que el 50% de los colaboradores sintieron que sí existe un reconocimiento por una buena función que han hecho, esto como resultado del reconocimiento y el aprecio que se tiene por los trabajadores cuando hacen algo destacado, cada miembro es destacado por los méritos que realiza en su trabajo, de esta forma se valora al trabajador como persona, por lo que se percibe que este indicador tiene un nivel bueno. Y por último también se observó que el 46.4% de los colaboradores sintieron que sí se expresan y respetan las ideas, juicios, conceptos y creencias, esto debido a la libertad de expresión y la consideración que se tiene por cada uno de los trabajadores, más que nada se respetan las opiniones y sobre todo los puntos de vista frente a la ejecución de una actividad, por lo que se percibe que este indicador tiene un nivel bueno. Por lo que de forma general la dimensión simbólica del comportamiento organizacional de la U.T.F de Logística y Abastecimiento tiene un nivel bueno.

Esto da como resultado general que existe un nivel bueno en todas las dimensiones del comportamiento organizacional de los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad, estos resultados también se contrastan con la tesis de Tongo (2018), en el que concluye que sí existe una relación altamente significativa entre las dos variables de estudios, es decir entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, esto es abalado mediante un R de Pearson de 0,826\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05, lo que indica que las variables de estudio están correlacionadas. De esta forma se establece la importancia que tienen los trabajadores como personas humanas y relativamente complejas para relacionarse en un ámbito específico de trabajo y como esto resulta en su desempeño laboral a través de la influencia de la autoridad referida a su jefe.

## CONCLUSIONES

1. La relación que existe entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022 es directa y significativa, esto como resultado del  $p=0,028 < 0,05$  por lo cual la hipótesis planteada es demostrada y aceptada.
2. El nivel del principio de autoridad del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad es bueno, esto como resultado de la percepción positiva del 92.9% de los colaboradores, esto da a entender que el jefe de esta dependencia ejerce de manera adecuada y optima su poder, ejerciendo su autoridad mediante la acción de mandar y el de hacerse obedecer con sus colaboradores.
3. El nivel del comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad es bueno, como resultado de la percepción positiva del 89.3% de los colaboradores, esto debido al buen comportamiento individual de los colaboradores realizando sus funciones, también al buen trabajo en equipo y al optimo conocimiento que tienen los colaboradores sobre los procedimientos y las actividades que ocupa la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento en la organización.
4. La dimensión de Autoridad Legal del Principio de Autoridad de la U.T.F. de Logística y Abastecimiento es favorable, esto como resultado de la percepción positiva del 71.4% de los colaboradores que sostienen que existe una buena determinación de actividades y tareas por parte de su jefe, el 64.3% de los colaboradores sostienen que existe un buen establecimiento de procedimientos y parámetros antes de realizar una actividad por parte de su jefe y el 57.1% de los colaboradores perciben que existe una buena función de guiar y orientar sobre las tareas y acciones ya establecidas por el jefe.

5. La dimensión de Autoridad Personal del Principio de Autoridad de la U.T.F. de Logística y Abastecimiento es favorable, esto como resultado de la percepción positiva del 46.4% de los colaboradores que creen que su jefe tiene la solvencia moral y comportamiento adecuado para dirigir en el puesto, el 78.6% de los colaboradores consideraron que su jefe tiene una buena capacidad de expresar adecuadamente su voluntad para que sea obedecido, y por último el 60.7% de los colaboradores creen que su jefe tiene una buena capacidad de influir en su comportamiento para llevar a cabo las tareas de la mejor manera.
  
6. Las dimensiones del comportamiento organizacional, con respecto a la dimensión racional es favorable esto como resultado de la percepción positiva del 64.3% de los colaboradores que percibieron que sí existe un buen cumplimiento con los objetivos planteados dentro de la U.T.F de Logística y Abastecimiento, con respecto a la dimensión relacional es favorable esto como resultado de la percepción positiva del 42.9% de los colaboradores que percibieron que sí sienten que pueden generar lazos de amistad con sus compañeros de trabajo, con respecto a la dimensión estructural es favorable esto como resultado de la percepción positiva del 67.9% de los colaboradores que sienten que sí existe una optimización de los trámites administrativos, con respecto a la dimensión política es favorable esto como resultado de la percepción positiva del 53.6% de los colaboradores que percibieron que sí sienten que llegan a acuerdos y soluciones aceptables para todos, y por último, con respecto a la dimensión simbólica es favorable esto como resultado de la percepción positiva del 50% de los colaboradores que sintieron que sí existe un reconocimiento por una buena función que han hecho.

## RECOMENDACIONES

1. Ya que existe correlación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional, es necesario mejorar la coordinación entre el jefe de la U.T.F de Logística y Abastecimiento y las autoridades de las otras dependencias que trabajan con la U.T.F de Logística y Abastecimiento a través de reuniones continuas para establecer políticas de simplificación en los procedimientos funcionales que ayuden a reducir la excesiva burocracia.
2. Reforzar el compromiso para establecer conciencia y sentido de servicio para así renovar la voluntad de hacer las cosas en los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento a través de charlas reflexivas y motivacionales cada cierto tiempo por parte del jefe con el fin de mejorar el rendimiento en la entrega oportuna de la documentación requerida y mejorando así el comportamiento organizacional.
3. Establecer actividades de retroalimentación entre el jefe y los colaboradores una vez culminado las funciones mensuales, de esta forma se establecerán cuáles son los puntos fuertes y los puntos débiles de lo que se ha hecho, con lo que se tendrá una información importante para elaborar acciones de corrección y sobre todo tener un control de resultados más eficiente y continuo, con el fin de mejorar los procesos de la U.T.F de Logística y Abastecimiento.
4. Formar equipos de trabajo que permitan la integración y la especialización de las actividades, es mejor que un grupo se encargue de una determinada actividad y que se ayuden mutuamente, a que lo realicen individualmente, de esta forma los colaboradores se conocerán mejor y habrá un mejor intercambio de ideas para ejecutar una determinada función, identificando problemas, incentivando el debate y reduciendo la confrontación por intereses diferentes.

## REFERENCIAS

- Acurio, D. (2022). *El comportamiento organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral en las organizaciones. Caso de estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi*. [Tesis de Magister en Administración de Empresas, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8415/1/MUTC-001138.pdf>
- Ávila, H. (2011). *Teoría de los principios*. Editorial Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.
- Buckley, W. (1993). *La sociología y la teoría moderna de los sistemas*. Editorial Buenos Aires Amorrortu.
- Buchele, R. (1976). *Diagnóstico de empresas en crecimiento*. Editorial Atlas.
- Carmen, K. y Masias, R. (2017). *Factores relevantes en las teorías de la Administración*. [Tesis de licenciatura en administración de empresas, Universidad de Piura]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3239/AE\\_301.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3239/AE_301.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cortés, H. (1998). *Gerencia Efectiva*. Editorial HCZ Consulting.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw – Hill Interamericana editores, S.A. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/1096.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20administraci%C3%B3n.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw - Hill Interamericana editores, S.A.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf)
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Thomson Editorial, S.A.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw - Hill Interamericana editores, S.A.
- Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, 8(1), 53-62.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- Espinoza, M. (1986). *Evaluación de proyectos sociales*. Editorial Hvmamitas
- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general*. Editorial El Ateneo Pedro García S.A.  
[https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n\\_ind\\_y\\_general001.pdf](https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf)
- Gadamer, H. (2000). *Verdad y Método*. Editorial Salamanca.
- Gallardo, E. (2011). *Fundamentos de la administración* [Diapositiva de PowerPoint]. Repositorio de la Universidad de Barcelona.  
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/17604/6/Fundamentos%20Administracion%20EGallardo.pdf>
- Gerencia Regional de Salud La Libertad. (s.f.). *Manual de Organización y Funciones – GERESALL*. Ministerio de Salud.  
[http://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte\\_transparencia\\_enlaces.aspx?id\\_entidad=12815&id\\_tema=5&ver=D#.YITx-vnMLIU](http://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=12815&id_tema=5&ver=D#.YITx-vnMLIU)

Gutiérrez, E. y Rodríguez, L. (2021). *Dirección Estratégica y el Comportamiento Organizacional de la empresa Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L. Trujillo – 2021*. [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78314/Gutierrez\\_PES-Rodriguez\\_ULE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78314/Gutierrez_PES-Rodriguez_ULE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández y Rodríguez, S. (2002). *Administración. Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*. Mc Graw - Interamericana, S.A.

Instituto de Desarrollo Gerencial (2022). *Ranking de competitividad mundial 2022*. IMD World Competitiveness Center, <https://worldcompetitiveness.imd.org/countryprofile/overview/PE>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). Perú: Percepción ciudadana sobre la gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones públicas, enero – junio 2022. [https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin\\_gobernabilidad\\_ene\\_jun22.pdf](https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_gobernabilidad_ene_jun22.pdf)

Jiménez, W. (1982). *Introducción al estudio de la teoría administrativa*. Editorial Fondo de Cultura Económica.

Koontz, H. y Weihrich, H. (1999). *Administración: Una perspectiva global*. México: Mc Graw - Hill Interamericana, S.A.

Koontz, H., O'Donnell, C. y Weihrich, H. (1987). *Elementos de administración*. Mc Graw - Hill Interamericana editores, S.A.

Kotter, J. (1997). *El líder del cambio*. Mc Graw - Interamericana, S.A.

Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración. Una perspectiva global*. Mc Graw - Hill Interamericana editores, S.A.

Martínez, J. (2005). Administración y Organizaciones Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo. *Semestre Económico*, 8(16), 67-97.

<https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1099/1070>

Ortega, M. (1982). *Dimensiones del comportamiento y la cultura organizacionales*. Centro de desarrollo y estudios sociales y administrativos, S.C. <https://bibliotecaalfayomega.com/wp-content/uploads/2019/10/Ortega-1982-Dimensiones-del-Comportamiento-y-la-Cultura-Organizacionales.pdf>

Quezada, I., Salazar, J. y Sandoval, M. (2019). *Cumplimiento de los 14 principios administrativos de Henry Fayol en el Almacén de Relación y Mantenimiento de Maquinaria Agrícola (RYMMA) del área de logística del Ingenio SER San Antonio, ubicado en la ciudad de Chichigalpa, en el periodo comprendido de julio a noviembre del año 2018*. [Tesis de licenciatura en administración de empresas, Universidad Autónoma de Nicaragua, León]. <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/handle/123456789/7190>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson educación. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Rodríguez, J. (1998). *Introducción a la administración con enfoque de sistema*. Editorial ECAFSA

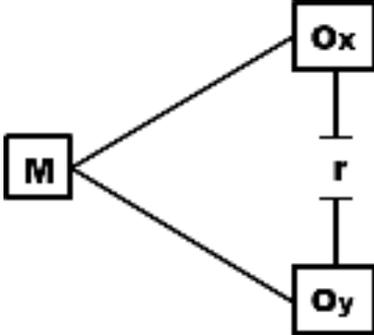
Suarez, Y. y Vásquez, E. (2020). *Gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del cliente de calzados VALLES SAC del distrito El Porvenir – Trujillo, 2020*. [Tesis de licenciatura en administración, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7363>

Tongo, M. (2018). *Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja – Región San Martín*. [Tesis de licenciatura en administración de empresas, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/721>

Terry, G. (1986). *Principios de administración*. Continental Editorial, S.A.

## ANEXOS

### 10.1. Anexo N°1: Matriz de consistencia

Enunciado del problema	Hipótesis	Objetivos General / Específicos	Diseño de Investigación
<p>¿Qué relación existe entre el principio de Autoridad y el Comportamiento Organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022?</p>	<p>Existe relación directa entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.</li> </ul> <p><b>Objetivo Específico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel del principio de autoridad del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.</li> <li>Identificar el nivel del comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.</li> <li>Analizar la dimensión de Autoridad Legal del Principio de Autoridad de los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.</li> <li>Analizar la dimensión de Autoridad Personal del Principio de Autoridad de los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.</li> <li>Analizar las dimensiones del comportamiento organizacional, en la dimensión racional, relacional, estructural, política y simbólica del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.</li> </ul>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Donde:</p> <p><b>M:</b> Población muestral de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.</p> <p><b>Ox:</b> Principio de autoridad</p> <p><b>r:</b> Relación de las variables</p> <p><b>Oy:</b> Comportamiento organizacional</p>

## 10.2. Anexo N° 2: Prueba de confiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach Principio de autoridad

### Cuestionario prueba piloto variable 1: Principio de autoridad

Para conocer la confiabilidad de instrumento se estableció la aplicación de una prueba piloto en primera instancia a los mismos 28 trabajadores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad para la variable Principio de autoridad.

Calculo del coeficiente de Alfa de Cronbach

Formula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

$S_i^2$ : Varianza de cada ítem

$S_t^2$ : Varianza del total de ítems

$\Sigma$ : Sumatoria

k	$\Sigma(S_i^2)$	$S_t^2$
12	7.40	28.254

$$\alpha = \frac{12}{12-1} \times \left( 1 - \frac{7.40}{28.254} \right) = 0.805 > 0.75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Después del cálculo realizado, se obtuvo para el instrumento total de la prueba piloto, un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.805$  ( $\alpha > 0.75$ ), lo cual indica que el instrumento para medir el principio de autoridad es confiable.

### 10.3. Anexo N° 3: Prueba de confiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach

#### Comportamiento organizacional.

##### Cuestionario prueba piloto variable 2: Comportamiento organizacional

Para conocer la confiabilidad de instrumento se estableció la aplicación de una prueba piloto en primera instancia a los mismos 28 trabajadores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad para la variable Principio de autoridad.

Calculo del coeficiente de Alfa de Cronbach

Formula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

$S_i^2$ : Varianza de cada ítem

$S_t^2$ : Varianza del total de ítems

$\Sigma$ : Sumatoria

k	$\Sigma(S_i^2)$	$S_t^2$
12	7.396	29.238

$$\alpha = \frac{12}{12-1} \times \left( 1 - \frac{7.396}{29.238} \right) = 0.815 > 0.75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Después del cálculo realizado, se obtuvo para el instrumento total de la prueba piloto, un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.815$  ( $\alpha > 0.75$ ), lo cual indica que el instrumento para medir el comportamiento organizacional es confiable.

## 10.4. Anexo N° 4: Instrumentos de recolección de datos Cuestionario

### CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene la finalidad de determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022.

Instrucciones: Marque con una X dentro de los casilleros la respuesta que usted considera conveniente. Recuerde que no existen respuestas correctas e incorrectas, solo son respuestas de acuerdo a supercepción basado en su experiencia de trabajo.

Variable 1: Principio de autoridad					
Dimensiones/Ítems	5	4	3	2	1
<b>Autoridad legal</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1. ¿Cree usted que existe una determinación de actividades y tareas por parte de su jefe?					
2. ¿Cree usted que se establecen procedimientos y parámetros antes de realizar una actividad por parte de su jefe?					
3. ¿Cree usted que existe una asignación de actividades y tareas por parte de su jefe?					
4. ¿Se realizan los procedimientos y acciones ya planificados que permitan el cumplimiento de los objetivos por parte de su jefe?					
5. ¿Existe una función de guiar y orientar sobre las tareas y acciones ya establecidas por parte de su jefe?					
6. ¿Existe un control de los resultados, identificando y rectificando errores por parte de su jefe?					
<b>Autoridad personal</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
7. ¿Considera usted que su jefe tiene la capacidad de resolver problemas?					
8. ¿Considera usted que su jefe toma buenas decisiones?					
9. ¿Considera usted que su jefe tiene la habilidad practica necesaria en el puesto?					
10. ¿Cree usted que su jefe tiene la solvencia moral y el comportamiento adecuado para dirigir en el puesto?					
11. ¿Considera usted que su jefe tiene la capacidad de expresar adecuadamente su voluntad para que sea obedecido?					
12. ¿Cree usted que su jefe tiene la capacidad de influir en su comportamiento para llevar a cabo las tareas de la mejor manera?					

Variable 2: Comportamiento organizacional					
Dimensiones/Ítems	5	4	3	2	1
<b>Racional</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
13. ¿Cree usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple adecuadamente con optimizar los recursos?					
14. ¿Cree usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple con alcanzar los objetivos planteados?					
<b>Relacional</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
15. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento puede lograr sus objetivos y realización personal?					
16. ¿Usted siente que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento puede generar lazos de amistad con sus compañeros de trabajo?					
<b>Estructural</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
17. ¿Usted tiene conocimiento de la función que desempeña la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento en la organización?					
18. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple con la especialización de las funciones administrativas?					
19. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se ejecutan de manera óptima los trámites administrativos?					
<b>Política</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
20. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se llegan a acuerdos y soluciones aceptables para todos?					
21. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento entran en confrontación por intereses diferentes?					
<b>Simbólica</b>	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
22. ¿Siente usted que existe una dirección en su conducta para alcanzar los objetivos de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento?					
23. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento existe un reconocimiento por una buena función que ha hecho?					
24. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se expresan y respetan las ideas, juicios, conceptos y creencias?					

## 10.5. Anexo N° 5: Instrumentos de recolección de datos Guía de entrevista GUÍA DE ENTREVISTA

Buen día señor ....., jefe de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento. Mi nombre es Darling Xavier Luna Poma, soy egresado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

La presente guía de entrevista tiene la finalidad determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la U.T.F. Logística y Abastecimiento. En ese sentido, siéntase libre de responder y expresar sus ideas, recuerde que no existen respuestas correctas e incorrectas, solo son respuestas de acuerdo a su percepción y su opinión sincera basado en su experiencia de trabajo.

1. ¿Cómo cree usted que perciben los colaboradores sobre su autoridad?
2. ¿Cómo percibe usted el ejercicio de su autoridad en sus colaboradores?
3. ¿Cómo ejecuta usted los procedimientos y acciones que permitan alcanzar los objetivos de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento?
4. ¿Cómo verifica usted los resultados obtenidos por la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento?
5. ¿Cree usted que toma buenas decisiones en su puesto?
6. ¿Cree usted que tiene la autoridad y el valor moral para dirigir en su puesto?
7. ¿Cómo cree usted que ejerce su liderazgo en su puesto?
8. ¿Cómo percibe usted el comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento?
9. ¿Existe eficiencia y eficacia en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento?
10. ¿Percibe usted el sentimiento de compañerismo y afectividad entre los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento?
11. ¿Cree usted que se ejecutan los procedimientos y trámites administrativos de manera óptima?
12. ¿Percibe usted que existe negociación para resolver los conflictos dentro de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento?
13. ¿Existe un reconocimiento por los méritos que hace un colaborador en sus funciones?

## 10.6. GENERALIDADES DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD

- Breve reseña histórica

La Gerencia Regional de Salud La Libertad se creó el 22 de julio de 1955, se creó principalmente como un Centro de Protección Materno Infantil con funciones específicas en el cuidado infantil, teniendo a su cargo diversos programas entre ellos Gota de Leche, Control de Tuberculosis y Control de Enfermedades Venéreas, todos estos programas con fines para el beneficio infantil.

Pero a partir del año de 1958 la institución cambia de denominación a Servicio Corporativo Interamericano de Salud, un año después en 1959 la institución en si pasa a ser una Unidad Sanitaria. Para al año 2007 el Gobierno Regional de La Libertad con una Ordenanza Regional con el N° 030 – 2007 – GRLL/CR finalmente aprueban la nueva denominación que tendrá la institución constituyéndose como Gerencia de Salud.

Para finalizar, el 14 de julio del 2008 a través de otra nueva Ordenanza Regional por parte del Gobierno Regional con el N° 023 – 2008 – GR – LL/CR, realizado por el Consejo Regional del Gobierno Regional La Libertad se aprueba la modificatoria final de la estructura orgánica del Gobierno Regional cambiando de denominación de Gerencia de Salud a finalmente constituirse como Gerencia Regional de Salud La Libertad.

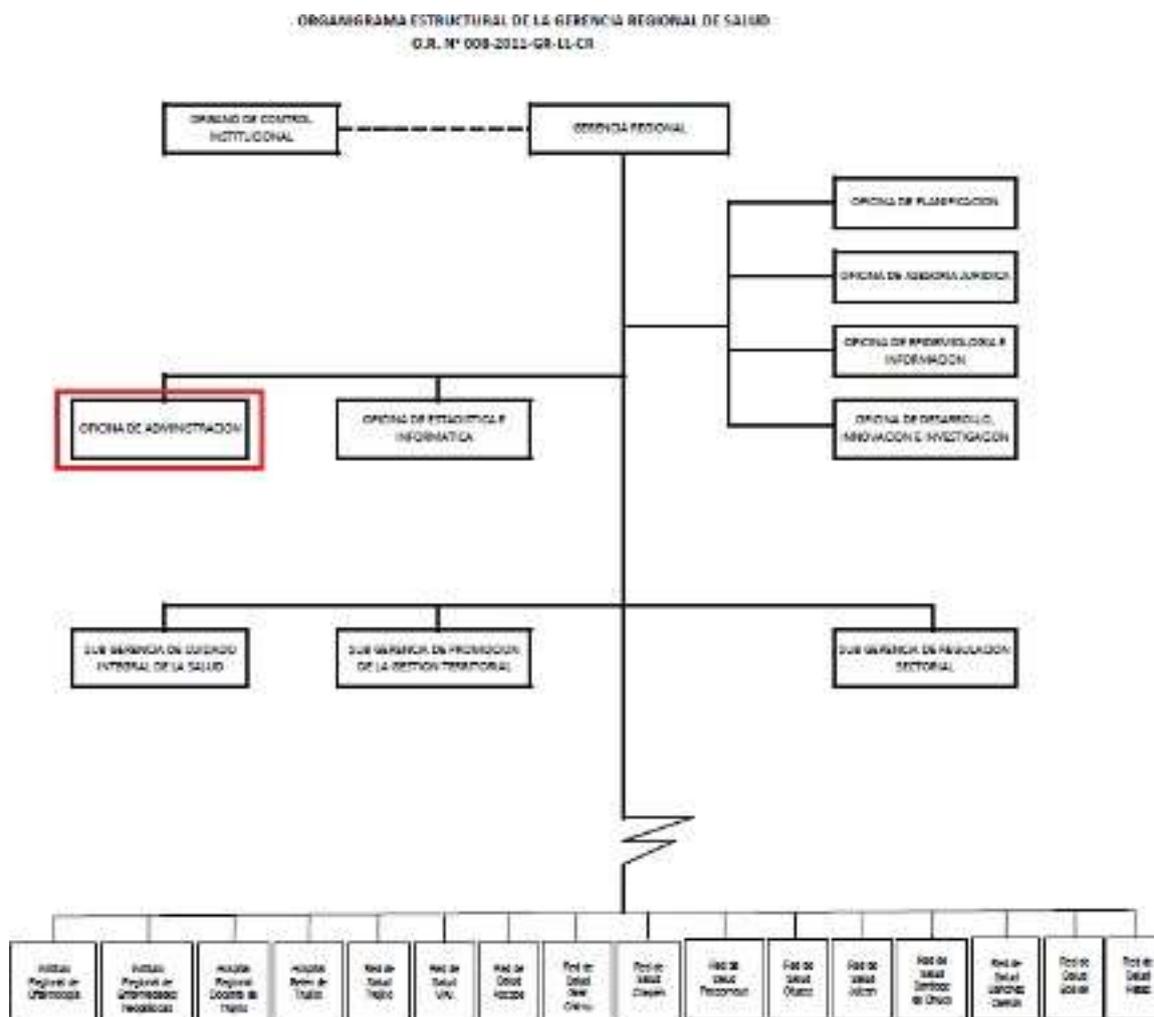
- Misión

Implementar las políticas nacionales y regionales de salud, en su ámbito territorial para mejorar la salud de la población. Está encargada de generar las condiciones adecuadas a través del cuidado integral de las personas y el ambiente, el aseguramiento universal, la conducción sectorial, la promoción de los derechos y deberes ciudadanos en salud con énfasis en la salud del hogar y la comunidad.

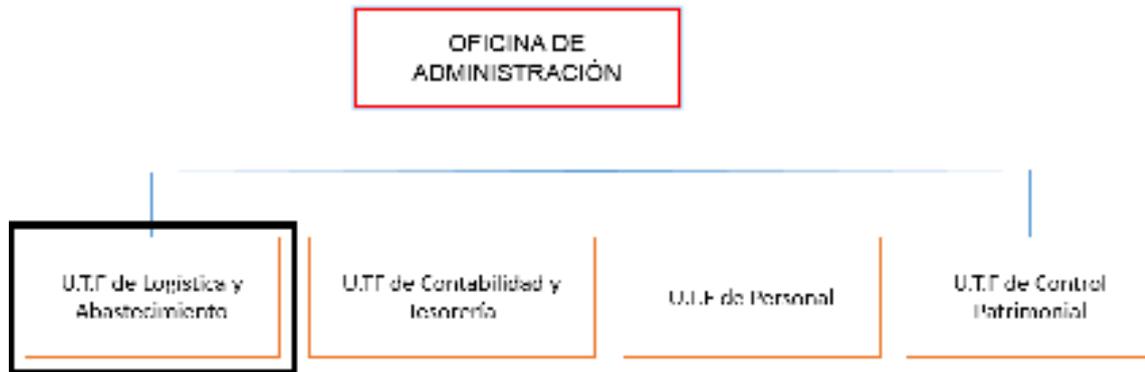
- Visión

Ser el ente que contribuye al desarrollo humano con justicia social generando ambientes saludables, un mejor estado de salud de la población, políticas intersectoriales de estado y descentralizadas en salud e incrementando el ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos en salud.

- Organigrama



Fuente: MOF-R-N-742-2016-GRLL



Fuente: Elaboración propia

- Funciones de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento
  - Adecuar, difundir, implementar y hacer cumplir normas sobre el sistema de abastecimiento.
  - Supervisar los procesos y sub procesos técnicos del sistema de abastecimiento en la GERESA.
  - Asegurar el suministro de bienes y servicios en la cantidad, calidad y oportunidad para el adecuado funcionamiento de la GERESA.
  - Gestionar el almacenamiento y distribución de bienes de uso regular para situaciones de emergencia y desastres para el apoyo logístico de los establecimientos de salud bajo su competencia.
  - Controlar, supervisar y evaluar el cumplimiento de los contratos y liquidaciones de adquisición de bienes y servicios adquiridos.
  - Administrar expedientes de orden de compra con su respectiva fecha, sello y visto bueno según la necesidad de adquisición y pedido de compra de productos médicos para los diferentes establecimientos a cargo de la Gerencia Regional de Salud para luego realizar un contrato de compra con el proveedor.
  - Administrar los recursos financieros y establecer el presupuesto a ejecutar de la Gerencia Regional de Salud.

### 10.7. Anexo N° 6: Resultados de la entrevista

Preguntas de investigación	Comentario	Citas de apoyo
¿Cómo cree usted que perciben los colaboradores sobre su autoridad?	La autoridad del jefe es buena, su autoridad de basa en la confianza y la amistad con sus colaboradores.	<i>“Creo que lo perciben bien, para ellos más que un jefe soy un integrante más del área, soy como un amigo con el que pueden contar.”</i>
¿Cómo percibe usted el ejercicio de su autoridad en sus colaboradores?	El jefe de la U.T.F de Logística y Abastecimiento acepta que ejerce su autoridad de forma responsable.	<i>“Bueno, yo lo percibo bien, creo que al ejercer mi autoridad lo hago con responsabilidad de acuerdo a lo que es aceptado por todos.”</i>
¿Cómo ejecuta usted los procedimientos y acciones que permitan alcanzar los objetivos de la U.T.F de Logística y Abastecimiento?	El jefe ejecuta los procedimientos a través de órdenes y con el uso del Sistema Integrado de Gestión Administrativa.	<i>“Más que nada doy ordenes de lo que se debe hacer, sigo al pie de la letra las normas técnicas establecidas, todo va implementado con el uso del sistema SIGA de la U.T.F de Abastecimiento.”</i>
¿Cómo verifica usted los resultados obtenidos por la U.T.F de Logística y Abastecimiento?	Lo hace a través de la supervisión directa cada que se adquiere productos médicos, con el fin de que cumplan estándares de calidad.	<i>“Eso lo hago a través de la supervisión del cumplimiento de los contratos y la compra de bienes, pero eso sí, siempre me seguro del suministro de bienes médicos tanto en cantidad, calidad y además que sean entregados oportunamente.”</i>
¿Cree usted que toma buenas decisiones en su puesto?	La toma de decisiones por parte del jefe de la U.T.F de Logística y Abastecimiento es buena y con mucha conciencia técnica del puesto.	<i>“Por supuesto, todas las decisiones que tomo las tomo con suma conciencia técnica de lo que hago, y de lo que necesita la U.T.F de Abastecimiento, además son decisiones que tomo muy seguido y que ya conozco.”</i>
¿Cree usted que tiene la autoridad y el valor moral para dirigir en su puesto?	El valor moral de jefe es innegable.	<i>“Claro que sí, hasta ahora tengo una carrera intachable en el sector público y pienso seguir así, sin cometer actos ilícitos o extraños, tengo una buena formación tanto académica como personal y eso lo plasmo en mi puesto que ocupo.”</i>

¿Cómo cree usted que ejerce su liderazgo en su puesto?	El liderazgo que ejerce es óptimo basado en la comunicación.	<i>“Creo que lo hago bien, siempre trato de escuchar las quejas y las inquietudes que tiene los trabajadores, mi liderazgo se basa en eso, en una comunicación asertiva.”</i>
¿Cómo percibe usted el comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento?	El comportamiento organizacional es bueno basado en que existe un trabajo en equipo.	<i>“Yo lo percibo de manera óptima, creo que estamos bien, todos trabajamos en conjunto tanto con los trabajadores administrativos como los que están en el almacén central, más allá de que tengamos algunas dificultades de que nos entreguen los documentos a tiempo, creo que estamos bien.”</i>
¿Existe eficiencia y eficacia en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento?	Si existe eficiencia y eficacia, esto se ve reflejado con el cumplimiento de compra y entrega.	<i>“Por supuesto, nosotros trabajamos de manera óptima, todas nuestras funciones son técnicas, los pedidos y órdenes de compra de productos médicos que nos llegan se cumplen y se entregan.”</i>
¿Percibe usted el sentimiento de compañerismo y afectividad entre los colaboradores de la U.T.F de Logística y Abastecimiento?	Todos se llevan muy bien, son como una familia.	<i>“Nosotros nos conocemos bien, tenemos años trabajando juntos, tenemos una buena convivencia, así que si somos como una familia, además nos ayudamos entre nosotros, nos jugamos bromas, somos todos amigos después de todo.”</i>
¿Cree usted que se ejecutan los procedimientos y trámites administrativos de manera óptima?	Existe un proceso burocrático con el que se rigen las funciones, esto como forma legal.	<i>“Definitivamente, existe un proceso ya establecido para cualquier trámite, cada trabajador sabe lo que tiene que hacer, nosotros siempre hacemos un seguimiento a cada trámite.”</i>
¿Percibe usted que existe negociación para resolver los conflictos dentro de la U.T.F de Logística y Abastecimiento?	Los conflictos se resuelven a través de la comunicación y participación de todos.	<i>“Claro que sí, nosotros siempre llegamos a acuerdos, las veces que tenemos problemas lo resolvemos mediante una buena comunicación y participación de todos, escuchando sugerencias.”</i>
¿Existe un reconocimiento por los méritos que hace un colaborador en sus funciones?	Sí existe reconocimiento por parte del jefe de la U.T.F de Logística y Abastecimiento hacia sus colaboradores.	<i>“Casi siempre trato de felicitar a un trabajador por su esfuerzo en sus funciones, aunque ellos siempre tienen mi reconocimiento, tal vez no tengamos presupuesto para una recompensa monetaria o física pero siempre habrá mis felicitaciones y mi saludo como símbolo de reconocimiento, además siempre me acuerdo de ellos hasta de sus cumpleaños.”</i>

## 10.8. Anexo N° 7: Ficha de validación por juicio de expertos

### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**Título:** Principio de autoridad y comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022.

**Objetivo General:** Determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.

**Hipótesis:** Existe relación directa entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022.

**Juez experto:** JULIO ALBITRES HERNÁNDEZ

**Grado académico del experto:**

**Firma:**

**Fecha de revisión:** 07/07/2022

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	INDICADORES	ÍTEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Principio de autoridad	Autoridad legal	Identificación	1. ¿Cree usted que existe una determinación de actividades y tareas por parte de su jefe?	X		X		X		X			
		Planificación	2. ¿Cree usted que se establecen procedimientos y parámetros antes de realizar una actividad por parte de su jefe?	X		X		X		X			
		Clasificación	3. ¿Cree usted que existe una asignación de actividades y tareas por parte de su jefe?	X		X		X		X			
		Ejecución	4. ¿Se realizan los procedimientos y acciones ya planificados que permitan el cumplimiento de los objetivos por parte de su jefe?	X		X		X		X			
		Supervisión	5. ¿Existe una función de guiar y orientar sobre las tareas y acciones ya establecidas por parte de su jefe?	X		X		X		X			
		Verificación	6. ¿Existe un control de los resultados, identificando y rectificando errores por parte de su jefe?	X		X		X		X			
	Autoridad personal	Inteligencia	7. ¿Considera usted que su jefe tiene la capacidad de resolver problemas?	X		X		X		X			
		Conocimiento del puesto	8. ¿Considera usted que su jefe toma buenas decisiones?	X		X		X		X			
		Experiencia en el puesto	9. ¿Considera usted que su jefe tiene la habilidad practica necesaria en el puesto?	X		X		X		X			
		Valor moral	10. ¿Cree usted que su jefe tiene la solvencia moral y el comportamiento adecuado para dirigir en el puesto?	X		X		X		X			
		Aptitud de mando	11. ¿Considera usted que su jefe tiene la capacidad de expresar adecuadamente su voluntad para que sea obedecido?	X		X		X		X			
		Liderazgo en el puesto	12. ¿Cree usted que su jefe tiene la capacidad de influir en su comportamiento para llevar a cabo las tareas de la mejor manera?	X		X		X		X			

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	INDICADORES	ÍTEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comportamiento organizacional	Racional	Eficiencia	13. ¿Cree usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple adecuadamente con optimizar los recursos?	X		X		X		X		
		Eficacia	14. ¿Cree usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple con alcanzar los objetivos planteados?	X		X		X		X		
	Relacional	Social	15. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento puede lograr sus objetivos y realización personal?	X		X		X		X		
		Afectividad	16. ¿Usted siente que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento puede generar lazos de amistad con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	Estructural	Organigrama	17. ¿Usted tiene conocimiento de la función que desempeña la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento en la organización?	X		X		X		X		
		Procedimientos	18. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple con la especialización de las funciones administrativas?	X		X		X		X		
		Burocracia	19. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se ejecutan de manera óptima los trámites administrativos?	X		X		X		X		
	Política	Negociación	20. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se llegan a acuerdos y soluciones aceptables para todos?	X		X		X		X		
		Conflicto	21. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento entran en confrontación por interés diferentes?	X		X		X		X		
	Simbólica	Motivación	22. ¿Siente usted que existe una dirección en su conducta para alcanzar los objetivos de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento?	X		X		X		X		
		Méritos	23. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento existe un reconocimiento por una buena función que ha hecho?	X		X		X		X		
		Opiniones	24. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se expresan y respetan las ideas, juicios, conceptos y creencias?	X		X		X		X		

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### (GUÍA DE ENTREVISTA)

Yo, ...JULIO ALBITRES HERNÁNDEZ...con DNI N°...18109073..., Magister en .....GERENCIA DE NEGOCIOS....., desempeñándome actualmente como .....GERENTE DE RIESGOS EN UNA COOPERATIVA.....

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento:

#### GUÍA DE ENTREVISTA

Buen día señor..., jefe de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística. Mi nombre es Darling Xavier Luna Poma, soy egresado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

La presente guía de entrevista tiene la finalidad determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística. En ese sentido, siéntase libre de responder y expresar sus ideas, recuerde que no existen respuestas correctas e incorrectas, solo son respuestas de acuerdo a su percepción y su opinión sincera basado en su experiencia de trabajo.

1. ¿Cómo cree usted que perciben los colaboradores sobre su autoridad?
2. ¿Cómo percibe usted el ejercicio de su autoridad en sus colaboradores?
3. ¿Cómo ejecuta usted los procedimientos y acciones que permitan alcanzar los objetivos de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
4. ¿Cómo verifica usted los resultados obtenidos por la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
5. ¿Cree usted que toma buenas decisiones en su puesto?
6. ¿Cree usted que tiene la autoridad y el valor moral para dirigir en su puesto?
7. ¿Cómo cree usted que ejerce su liderazgo en su puesto?
8. ¿Cómo percibe usted el comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
9. ¿Existe eficiencia y eficacia en la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
10. ¿Percibe usted el sentimiento de compañerismo y afectividad entre los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
11. ¿Cree usted que se ejecutan los procedimientos y trámites administrativos de manera óptima?
12. ¿Percibe usted que existe negociación para resolver los conflictos dentro de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
13. ¿Existe un reconocimiento por los méritos que hace un colaborador en sus funciones?

Tema de investigación:

Principio de autoridad y comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022.

Objetivo general:

Determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS A EVALUAR	MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Articulación con los objetivos				X	
5. Suficiencia				X	
6. Consistencia				X	
7. Coherencia				X	

En señal de conformidad firmo la presente.

  
Trujillo, ...07...del mes de ...JULIO...de  
2022  
Grado académico: Magister  
DNI: 18109073  
Especialidad: ADMINISTRACIÓN  
E-mail: [julio.albitres@gmail.com](mailto:julio.albitres@gmail.com)

## FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

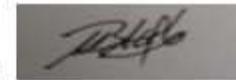
**Título:** Principio de autoridad y comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022.

**Objetivo General:** Determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.

**Hipótesis:** Existe relación directa entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022.

**Juez experto:** Mariano Miguel Blas Gil

**Firma:**



**Grado académico del experto:** Magister en Administración de Negocios

**Fecha de revisión:** 14 de julio de 2022

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Principio de autoridad	Autoridad legal	Identificación	1. ¿Cree usted que existe una determinación de actividades y tareas por parte de su jefe?	X		X		X		X		
		Planificación	2. ¿Cree usted que se establecen procedimientos y parámetros antes de realizar una actividad por parte de su jefe?	X		X		X		X		
		Clasificación	3. ¿Cree usted que existe una asignación de actividades y tareas por parte de su jefe?	X		X		X		X		
		Ejecución	4. ¿Se realizan los procedimientos y acciones ya planificados que permitan el cumplimiento de los objetivos por parte de su jefe?	X		X		X		X		
		Supervisión	5. ¿Existe una función de guiar y orientar sobre las tareas y acciones ya establecidas por parte de su jefe?	X		X		X		X		
		Verificación	6. ¿Existe un control de los resultados, identificando y rectificando errores por parte de su jefe?	X		X		X		X		
	Autoridad personal	Inteligencia	7. ¿Considera usted que su jefe tiene la capacidad de resolver problemas?	X		X		X		X		
		Conocimiento del puesto	8. ¿Considera usted que su jefe toma buenas decisiones?	X		X		X		X		
		Experiencia en el puesto	9. ¿Considera usted que su jefe tiene la habilidad practica necesaria en el puesto?	X		X		X		X		
		Valor moral	10. ¿Cree usted que su jefe tiene la solvencia moral y el comportamiento adecuado para dirigir en el puesto?	X		X		X		X		
		Aptitud de mando	11. ¿Considera usted que su jefe tiene la capacidad de expresar adecuadamente su voluntad para que sea obedecido?	X		X		X		X		
		Liderazgo en el puesto	12. ¿Cree usted que su jefe tiene la capacidad de influir en su comportamiento para llevar a cabo las tareas de la mejor manera?	X		X		X		X		

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comportamiento organizacional	Racional	Eficiencia	13. ¿Cree usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple adecuadamente con optimizar los recursos?	X		X		X		X		
		Eficacia	14. ¿Cree usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple con alcanzar los objetivos planteados?	X		X		X		X		
	Relacional	Social	15. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento puede lograr sus objetivos y realización personal?	X		X		X		X		
		Afectividad	16. ¿Usted siente que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento puede generar lazos de amistad con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	Estructural	Organigrama	17. ¿Usted tiene conocimiento de la función que desempeña la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento en la organización?	X		X		X		X		
		Procedimientos	18. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple con la especialización de las funciones administrativas?	X		X		X		X		
		Burocracia	19. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se ejecutan de manera óptima los trámites administrativos?	X		X		X		X		
	Política	Negociación	20. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se llegan a acuerdos y soluciones aceptables para todos?	X		X		X		X		
		Conflicto	21. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento entran en confrontación por interés diferentes?	X		X		X		X		
	Simbólica	Motivación	22. ¿Siente usted que existe una dirección en su conducta para alcanzar los objetivos de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento?	X		X		X		X		
		Méritos	23. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento existe un reconocimiento por una buena función que ha hecho?	X		X		X		X		
		Opiniones	24. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se expresan y respetan las ideas, juicios, conceptos y creencias?	X		X		X		X		

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### (GUÍA DE ENTREVISTA)

Yo, Mariano Miguel Blas Gil con DNI N°18072573, Magister en Administración de Negocios, desempeñándome actualmente como docente de la Universidad Nacional de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento:

#### GUÍA DE ENTREVISTA

Buen día señor Gustavo Custodio Vilchez Iglesias, jefe de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística. Mi nombre es Darling Xavier Luna Poma, soy egresado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

La presente guía de entrevista tiene la finalidad determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística. En ese sentido, síéntase libre de responder y expresar sus ideas, recuerde que no existen respuestas correctas e incorrectas, solo son respuestas de acuerdo a su percepción y su opinión sincera basado en su experiencia de trabajo.

1. ¿Cómo cree usted que perciben los colaboradores sobre su autoridad?
2. ¿Cómo percibe usted el ~~ejecimiento~~ ejercicio de su autoridad en sus colaboradores?
3. ¿Cómo ejecuta usted los procedimientos y acciones que permitan alcanzar los objetivos de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
4. ¿Cómo verifica usted los resultados obtenidos por la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
5. ¿Cree usted que toma buenas decisiones en su puesto?
6. ¿Cree usted que tiene la autoridad y el valor moral para dirigir en su puesto?
7. ¿Cómo cree usted que ejerce su liderazgo en su puesto?
8. ¿Cómo percibe usted el comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
9. ¿Existe eficiencia y eficacia en la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
10. ¿Percibe usted el sentimiento de compañerismo y afectividad entre los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
11. ¿Cree usted que se ejecutan los procedimientos y trámites administrativos de manera óptima?
12. ¿Percibe usted que existe negociación para resolver los conflictos dentro de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
13. ¿Existe un reconocimiento por los méritos que hace un colaborador en sus funciones?

Tema de investigación:

Principio de autoridad y comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022.

Objetivo general:

Determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS A EVALUAR	MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Articulación con los objetivos				X	
5. Suficiencia				X	
6. Consistencia				X	
7. Coherencia					X

En señal de conformidad firmo la presente.



---

Trujillo, 14 del mes de julio de 2022  
Grado académico: Magister en  
Administración de Negocios  
DNI: 18072573  
Especialidad: Administración  
E-mail: mblasg@unitru.edu.pe

## FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**Título:** Principio de autoridad y comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022.

**Objetivo General:** Determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.

**Hipótesis:** Existe relación directa entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022.

**Juez experto:** SERGIO ANTONIO SAMANAMUD PINEDO

**Firma:** 

**Grado académico del experto:** MAGISTER EN INGENIERÍA  
CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y  
DIRECCIÓN DE PROYECTOS

**Fecha de revisión:** 16/07/2022

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Principio de autoridad	Autoridad legal	Identificación	1. ¿Cree usted que existe una determinación de actividades y tareas por parte de su jefe?	X		X		X		X		
		Planificación	2. ¿Cree usted que se establecen procedimientos y parámetros antes de realizar una actividad por parte de su jefe?	X		X		X		X		
		Clasificación	3. ¿Cree usted que existe una asignación de actividades y tareas por parte de su jefe?	X		X		X		X		
		Ejecución	4. ¿Se realizan los procedimientos y acciones ya planificados que permitan el cumplimiento de los objetivos por parte de su jefe?	X		X		X		X		
		Supervisión	5. ¿Existe una función de guiar y orientar sobre las tareas y acciones ya establecidas por parte de su jefe?	X		X		X		X		
		Verificación	6. ¿Existe un control de los resultados, identificando y rectificando errores por parte de su jefe?	X		X		X		X		
	Autoridad personal	Inteligencia	7. ¿Considera usted que su jefe tiene la capacidad de resolver problemas?	X		X		X		X		
		Conocimiento del puesto	8. ¿Considera usted que su jefe toma buenas decisiones?	X		X		X		X		
		Experiencia en el puesto	9. ¿Considera usted que su jefe tiene la habilidad practica necesaria en el puesto?	X		X		X		X		
		Valor moral	10. ¿Cree usted que su jefe tiene la solvencia moral y el comportamiento adecuado para dirigir en el puesto?	X		X		X		X		
		Aptitud de mando	11. ¿Considera usted que su jefe tiene la capacidad de expresar adecuadamente su voluntad para que sea obedecido?	X		X		X		X		
		Liderazgo en el puesto	12. ¿Cree usted que su jefe tiene la capacidad de influir en su comportamiento para llevar a cabo las tareas de la mejor manera?	X		X		X		X		

VARIABLES	DIMENSIONES O CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES		TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES		TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comportamiento organizacional	Racional	Eficiencia	13. ¿Cree usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple adecuadamente con optimizar los recursos?	X		X		X		X		
		Eficacia	14. ¿Cree usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple con alcanzar los objetivos planteados?	X		X		X		X		
	Relacional	Social	15. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento puede lograr sus objetivos y realización personal?	X		X		X		X		
		Afectividad	16. ¿Usted siente que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento puede generar lazos de amistad con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	Estructural	Organigrama	17. ¿Usted tiene conocimiento de la función que desempeña la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento en la organización?	X		X		X		X		
		Procedimientos	18. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se cumple con la especialización de las funciones administrativas?	X		X		X		X		
		Burocracia	19. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se ejecutan de manera óptima los trámites administrativos?	X		X		X		X		
	Política	Negociación	20. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se llegan a acuerdos y soluciones aceptables para todos?	X		X		X		X		
		Conflicto	21. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento entran en confrontación por interés diferentes?	X		X		X		X		
	Simbólica	Motivación	22. ¿Siente usted que existe una dirección en su conducta para alcanzar los objetivos de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento?	X		X		X		X		
		Méritos	23. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento existe un reconocimiento por una buena función que ha hecho?	X		X		X		X		
		Opiniones	24. ¿Siente usted que en la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento se expresan y respetan las ideas, juicios, conceptos y creencias?	X		X		X		X		

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### (GUÍA DE ENTREVISTA)

Yo, Sergio Antonio Samanani Pinedo con DNI N°43312905, Magister en Ingeniería con mención en Gestión y dirección de Proyectos, desempeñándome actualmente como Docente Universitario en la Universidad Nacional de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento:

#### GUÍA DE ENTREVISTA

Buen día señor Gustavo Custodio Vitechez Iglesias, jefe de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística. Mi nombre es Darling Xavier Luna Poma, soy egresado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

La presente guía de entrevista tiene la finalidad determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística. En ese sentido, siéntase libre de responder y expresar sus ideas, recuerde que no existen respuestas correctas e incorrectas, solo son respuestas de acuerdo a su percepción y su opinión sincera basado en su experiencia de trabajo.

1. ¿Cómo cree usted que perciben los colaboradores sobre su autoridad?
2. ¿Cómo percibe usted el ejercicio de su autoridad en sus colaboradores?
3. ¿Cómo ejecuta usted los procedimientos y acciones que permitan alcanzar los objetivos de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
4. ¿Cómo verifica usted los resultados obtenidos por la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
5. ¿Cree usted que toma buenas decisiones en su puesto?
6. ¿Cree usted que tiene la autoridad y el valor moral para dirigir en su puesto?
7. ¿Cómo cree usted que ejerce su liderazgo en su puesto?
8. ¿Cómo percibe usted el comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
9. ¿Existe eficiencia y eficacia en la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
10. ¿Percibe usted el sentimiento de compañerismo y afectividad entre los colaboradores de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
11. ¿Cree usted que se ejecutan los procedimientos y trámites administrativos de manera óptima?
12. ¿Percibe usted que existe negociación para resolver los conflictos dentro de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística?
13. ¿Existe un reconocimiento por los méritos que hace un colaborador en sus funciones?

Tema de investigación:

Principio de autoridad y comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022.

Objetivo general:

Determinar la relación entre el principio de autoridad y el comportamiento organizacional del personal de la Unidad Técnica Funcional de Abastecimiento y Logística de la Gerencia Regional de Salud La Libertad - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS A EVALUAR	MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Articulación con los objetivos					X
5. Suficiencia				X	
6. Consistencia				X	
7. Coherencia					X

En señal de conformidad firmo la presente.



---

Trujillo, 16 del mes de Julio de 2022  
Grado académico: Magister  
DNI: 43312905  
Especialidad: Operaciones y Logística  
E-mail: ssamanamud@untru.edu.pe

## 10.9. Anexo N° 8: Resolución de decanato.



**UPAO**

Facultad de Ciencias Económicas

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

### RESOLUCIÓN N° 0899-2022-FCCEE-D-UPAO

Trujillo, noviembre 07 de 2022

VISTA, la solicitud organizada por el bachiller de la Facultad de Ciencias Económicas, Programa de Estudio de Administración y egresado de esta Universidad:

- LUNA POMA DARLING XAVIER

Solicitando INSCRIPCIÓN del PROYECTO DE TESIS con el título: "PRINCIPIO DE AUTORIDAD Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD TÉCNICA FUNCIONAL DE LOGÍSTICA Y ABASTECIMIENTO DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD – 2022", para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Consejo Directivo N° 615-2021-CD/R-UPAO, de fecha 30 de marzo de 2021, se confirió el Grado Académico de Bachiller en Ciencias Económicas a LUNA POMA DARLING XAVIER;

Que, el mencionado bachiller ha ingresado a la Universidad antes del año 2016 y por proceso de adecuación del nuevo Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad, el proyecto de tesis ha sido objeto de revisión, evaluación y dictamen por el Jurado Evaluador, designado mediante Resolución de Decanato N° 0614-2022-FCCEE-D-UPAO;

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académicos y administrativos reglamentariamente establecidos, debe autorizarse la aprobación e inscripción del proyecto de tesis en mención, para ingresar a la fase de desarrollo;

Estando a las consideraciones expuestas y en uso a las atribuciones legales conferidas a este Despacho por el Estatuto de la Universidad.

#### SE RESUELVE:

- Artículo 1.- AUTORIZAR la inscripción del Proyecto de Tesis con el Título: "PRINCIPIO DE AUTORIDAD Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD TÉCNICA FUNCIONAL DE LOGÍSTICA Y ABASTECIMIENTO DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD – 2022", en el Registro de Proyectos de la Facultad de Ciencias Económicas, Programa de Estudio de Administración, con el N° 0085-2022 fecha 07 de noviembre de 2022, manteniendo vigencia de registro hasta el 06 de noviembre de 2023.
- Artículo 2.- DECLARAR expedito al bachiller LUNA POMA DARLING XAVIER, para el desarrollo del proyecto de tesis, cuyo informe debe presentarlo en el plazo mínimo de 02 meses y máximo de 01 año incluida la sustentación.
- Artículo 3.- DESIGNAR como asesor del proyecto de tesis al docente Dr. Heyner Márquez Yauri, quien presentará a la Dirección del Programa de Estudio de Administración los informes mensuales del avance respectivo.
- Artículo 4.- DERIVAR el expediente con la documentación completa al Director del Programa de Estudio de Administración, para que disponga lo que corresponda de conformidad con las normas y reglamentos, para que Bachiller y docente asesor, cumplan las acciones respectivas.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



*[Handwritten signature]*  
Decano  
Facultad Ciencias Económicas

C.c. FEA, SA, Asesor, Interesado, Archivo.



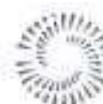
*[Handwritten signature]*  
Secretario Académico

## 10.10. Anexo N°9: Constancia de autorización de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.



GERENCIA REGIONAL  
DE SALUD

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



BICENTENARIO  
PERÚ  
LA LIBERTAD 2022

### LA DIRECTORA (e) DE LA OFICINA DE DESARROLLO, INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD DEJA:

#### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Que el Sr. **LUNA POMA, DARLING XAVIER.**, Bachiller en Ciencias Económicas, de la Escuela de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, ha presentado el proyecto de investigación titulado **"PRINCIPIO DE AUTORIDAD Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD TÉCNICA FUNCIONAL DE ABASTECIMIENTO DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD, 2022"**, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración,

Revisado y autorizado por la Dirección de Desarrollo, Innovación e Investigación de la Gerencia Regional de Salud La Libertad para iniciar los trámites de aprobación de su proyecto de investigación por la Universidad Privada Antenor Orrego.

Se otorga la presente constancia de autorización para realización de inicio de su proyecto de tesis a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 08 de Setiembre de 2022



GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD  
Oficina de Desarrollo, Innovación e Investigación  
*Flor Dany Alsave Rodríguez*  
Ms. FLOR DANY ALSAVE RODRIGUEZ  
Directora de la Oficina de OUI



LA DIRECTORA (a) DE LA OFICINA DE DESARROLLO,  
INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LA GERENCIA  
REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD DEJA:

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Que el Sr. LUNA POMA DARLING XAVIER, bachiller en Ciencias Económicas, de la Escuela de Profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, ha presentado el proyecto de investigación titulado **"PRINCIPIO DE AUTORIDAD Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD TÉCNICA FUNCIONAL DE ABASTECIMIENTO DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD - 2022"**, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Revisado y aprobado para la ejecución del mencionado proyecto por la Oficina de Recursos Humanos y Dirección de Desarrollo, Innovación e Investigación de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

Se otorga la presente constancia de autorización a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 14 de Diciembre del 2022

GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD  
Oficina de Desarrollo, Innovación e Investigación  
  
Ms. FLOR JANI ALBAVE RODRIGUEZ  
Directora(a) de la Oficina de OPII

## 10.11. Anexo N° 10: Informe favorable del asesor.

### INFORME DEL ASESOR

AL : DR. JOSE ALFREDO CASTAÑEDA NASSI  
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas

DE : DR. HEYNER YULIANO MARQUEZ YAURI  
Asesor de Tesis

ASUNTO : APROBACIÓN DE TESIS

FECHA : 17 de abril de 2023

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo informarle que, habiendo realizado la revisión del informe final de Tesis:

*Del Bachiller Darling Xavier Luna Poma, con el Título "Principio de autoridad y comportamiento organizacional de la Unidad Técnica Funcional de Logística y Abastecimiento de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – 2022", y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la facultad (Art. 31°), se precisa que:*

1. Ha cumplido con las etapas y cronogramas establecidos.
2. Ha cumplido con el proceso de investigación, de acuerdo con el proyecto de tesis.
3. Informo que se ha cumplido con la revisión del problema, hipótesis, objetivos y diseño de contrastación.
4. El proyecto de tesis reúne la calidad académica exigida.

Por lo que se determina APROBAR EL INFORME FINAL DE TESIS PARA EVALUACIÓN Y EMISIÓN DE DICTAMEN, en concordancia con los artículos 43° y 44° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad.

Se adjunta expediente.

Lo que informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Dr. Heyner Yuliano Marquez Yauri  
ID 000000883  
ASESOR

Trujillo, 17 del mes de abril de 2023