



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

TESIS

**EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA
EN LA DISCIPLINA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE PUEBLO EN EL AÑO 2016**

PRESENTADO POR:

BACH. FRANCISCO TRINIDAD ANDERSON YAHIR

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

ASESOR:

DR. MIGUEL ANGEL LUNA NEYRA

HUACHO – PERÚ

2018

DEDICATORIA

A mis padres, porque todo lo que soy se lo debo a ellos por su perseverancia y por la confianza que me brindaron para lograr mis objetivos.

A mi novia por su apoyo incondicional.

Anderson Francisco

AGRADECIMIENTO

A mi familia por haberme forjado como la persona que soy hoy en día, muchos de mis logros se los debo a ellos, a mis formadores académicos superiores por haber compartido sus conocimientos y experiencias y a mi novia por apoyarme y motivarme en toda esta etapa.

Y a todas aquellas personas que de una u otra forma aportaron en la realización de este trabajo.

Anderson Francisco

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	12
1.2. Formulación de Investigación.....	13
1.2.1. Problema Principal.....	13
1.2.2. Problemas Secundarios.....	13
1.3. Objetivos de la Investigación.....	13
1.3.1. Objetivo General.....	13
1.3.2. Objetivo Especifico.....	14
1.4. Justificación.....	14
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	15
2.1. Antecedentes en la investigación.....	15
2.2. Bases Teóricas.....	19
2.2.1. Comportamiento Organizacional.....	19
2.2.2. Disciplina Laboral.....	31
2.3. Definiciones Conceptuales.....	48
2.4. Formulación de la Investigación.....	51

2.4.1. Hipótesis general	51
2.4.2. Hipótesis específica	52
CAPITULO III: METODOLOGÍA	53
3.1. Diseño de la Investigación.....	53
3.1.1. Tipo de Investigación	53
3.1.2. Enfoque de Investigación	53
3.2. Población y Muestra de la Investigación	53
3.2.1. Población	53
3.2.2. Muestra	54
3.3. Operacionalización de las Variables.....	55
3.4. Técnicas e Instrumentos de la Recolección de datos.....	55
3.4.1. Técnicas	55
3.4.2. Descripción de Instrumentos	55
3.5. Técnicas de Procesamiento de Datos.....	55
3.6. Confiabilidad de la Investigación	56
CAPITULO IV: RESULTADOS	57
4.1. Descripción de Resultados.....	57
4.1.1. Resultado de la variable: Comportamiento Organizacional	57
4.1.2. Resultado de la variable: Disciplina Laboral.....	60
4.2. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	63
4.3. Contrastación de hipótesis	64
CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	69
5.1. Discusión	69
5.2. Conclusiones.....	70

5.3. Recomendaciones	71
CAPITULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN	73
6.1. Fuentes Bibliográficas	73
6.2. Fuentes Hemerográficas	73
6.3. Fuentes Documentales	73
6.4. Fuentes Electrónicas	74
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach.....	56
TABLA 2: Respuesta de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, sobre Comportamiento Grupal.....	57
TABLA 3: Respuesta de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, sobre Comportamiento Individual.....	58
TABLA 4: Respuesta de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, sobre Cultura Organizacional.....	59
TABLA 5: Respuesta de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, sobre Disciplina Preventiva.....	60
TABLA 6: Respuesta de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, sobre Disciplina Correctiva.....	61
TABLA 7: Respuesta de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, sobre Disciplina Progresiva.....	62
TABLA 8: Prueba de normalidad de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones de estudio	63
TABLA 9: Correlación de Spearman entre el comportamiento organizacional y disciplina laboral.....	64
TABLA 10: Correlación de Spearman entre comportamiento grupal y disciplina laboral	65
TABLA 11: Correlación de Spearman entre el comportamiento individual y la disciplina laboral.....	66
TABLA 12: Correlación de Spearman entre cultura organizacional y disciplina laboral ..	67

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURAS 1: Niveles de Comportamiento Grupal.....	57
FIGURAS 2: Niveles de Comportamiento Individual	58
FIGURAS 3: Niveles de Cultura Organizacional	59
FIGURAS 4: Niveles de Disciplina Preventiva	60
FIGURAS 5: Niveles de Disciplina Correctiva.....	61
FIGURAS 6: Niveles de Disciplina Progresiva	62

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación existente entre el comportamiento organizacional y la disciplina laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016, donde el enfoque de la investigación será cuantitativa y se evaluarán las tres dimensiones del comportamiento organizacional: Comportamiento Grupal, Comportamiento Individual y Cultura Organizacional, respecto a la disciplina laboral.

Este estudio de tipo aplicada, el diseño de investigación utilizado fue el de no experimental porque no existe manipulación a las variables, de tipo transeccional que permite analizar su interrelación en un momento dado y en un tiempo único, con un enfoque cualitativo y cuantitativo.

Para recolectar información necesaria para esta investigación se utilizó la técnica de encuestas estructuradas, conteniendo 12 preguntas relacionadas con los indicadores de las dimensiones a estudiar. La prueba fue sometida a validez y confiabilidad.

El procesamiento estadístico de datos se realizó mediante la aplicación del SPSS. Donde se trabajó con 123 trabajadores seleccionados mediante muestreo aleatorio, que fueron evaluados para determinar el grado de comportamiento organizacional y disciplina laboral. Los datos fueron procesados mediante estadísticos descriptivos.

Se llevó a cabo de los datos utilizando la prueba de hipótesis denominada Correlación de Spearman and se llegó a las siguientes conclusiones: existe correlación directa, positiva y significativa entre el comportamiento organizacional y la disciplina laboral y, así como entre todas y cada una de las dimensiones del comportamiento organizacional con la disciplina laboral: el valor de $p = 0.000$.

Palabras claves: comportamiento organizacional, disciplina laboral y cultura organizacional.

ABSTRACT

The present research had as a general objective to establish the existing relationship between the organizational behavior and labor discipline in the workers of the District Municipality of Supe Pueblo, in the year 2016, where the research focus will be quantitative and the three dimensions of the organizational behavior will be evaluated: group behavior, individual behavior and organizational culture, regarding labor discipline.

This study of applied type, the research design used was that of non-experimental because there is no manipulation of variables, of a transectional type that allows analyzing their interrelation at a given time and in a single time, with a qualitative and quantitative approach.

To collect the necessary information for this research, the structured survey technique was used, containing 15 questions related to the indicators of the dimensions to be studied. The test was subjected to validity and reliability

The statistical processing of data was done through the application of the SPSS. Where it worked with 123 workers selected by random sampling, who were evaluated to determine the degree of labor competitiveness and organizational climate. The data were processed using descriptive statistical.

The data was carried out using the hypothesis test called Spearman's correlation and It reached the following conclusions: direct correlation, positive and significant relationship between organizational behavior and labor discipline as well as between each and every one of the dimensions of organizational behavior with the labor discipline: the value of $p = 0.000$.

Keywords: organizational behavior, labor discipline and organizational culture.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones enfrentan cambios constantes del entorno a los cuales tienen que adaptarse para subsistir. Se ha visto que la mayoría de las empresas al seleccionar sus trabajadores hace esfuerzos por identificar aquellos candidatos que mayores posibilidades tienen de adaptarse a su cultura, es necesario actuar para garantizar la armonía y buena marcha de la compañía. Logrando el acatamiento del código de conducta de la empresa por parte de todos sus integrantes.

El beneficio de este estudio tiene un alcance general ya que podrá conocer la percepción general de los trabajadores acerca de las diferentes dimensiones que impactan su comportamiento organizacional. Los resultados de esta investigación, constituirá una fuente de información muy útil para conocer la actual realidad del comportamiento organizacional y disciplina laboral en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, lo cual permitirá a los gerentes implementar estrategias para mejorar el comportamiento organizacional buscando una mayor disciplina laboral.

El capítulo I, se enfoca en el planteamiento del problema principal de la investigación, así como el objetivo general, los objetivos específicos y la justificación de la misma.

El capítulo II, describe el marco teórico acerca de la variable dependiente e independiente, con sus respectivas dimensiones y las posibles hipótesis.

El capítulo III, se refiere a la metodología de la investigación, que incluye el tipo, nivel, método, diseño, población y muestra de la investigación, que será necesario para llevar a cabo el presente estudio.

El capítulo IV, comprende el análisis de los resultados, la interpretación de los datos con respecto a la información obtenida a través de las encuestas y se realiza la contrastación de la hipótesis de los resultados obtenidos.

Por último, se describen las conclusiones a las que se llegó luego de finalizar la investigación, así como las recomendaciones sugeridas después del análisis realizado a la problemática establecida.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La Municipalidad Distrital de Supe Pueblo es una institución de gobierno local que tiene como función administrar los ingresos económicos, desarrollar labores en beneficio y progreso de la comunidad a la vez dar seguridad a sus empleados, los cuales deben sentirse satisfechos con las labores que realizan y valorar la importancia del recurso humano con que se cuenta.

Asimismo la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, tiene como objetivo promover la eficiencia, eficacia, transferencia y económica en las operaciones de la entidad. Así como en la calidad de los servicios públicos que presta.

El comportamiento organizacional es un flagelo que afecta a la Municipalidad, por tal motivo la administración del centro debe buscar soluciones para mejorar dicha situación y de esta manera los servidores municipales no sean afectados por la falta de cumplimiento en su puesto de trabajo. Siendo lo antes expuesto un reto que se puede superar con la disposición del personal.

En la Municipalidad se perciben algunas situaciones de indisciplina como impuntualidades a la hora de ingreso, inasistencia por enfermedades, el abuso de citas médicas las cuales se evidencian a través de la papeleta de registro de entrada y salida del personal, estos factores determinan el comportamiento organizacional de los trabajadores municipales.

Según Chiavenato, las organizaciones no funcionan al azar ni tienen éxito en forma aleatoria; por lo tanto, deben ser administradas y los ejecutivos que las dirigen o administran deben conocer a fondo el capital humano que las hace funcionar. El éxito o el fracaso de la mayoría de los proyectos de las organizaciones dependen del capital humano; es por ello que es necesario tener la habilidad para saber tratar con personas que tienen distintas personalidades y así poder lograr comunicarse con ellas. **(Chiavenato, 2009).**

Según Sanabria, “La disciplina laboral es el conjunto de acciones tendiente a lograr el acatamiento del código de conductas de la empresa por parte de todos sus integrantes. El propósito de las acciones disciplinarias es asegurar que el comportamiento y

desempeño de los trabajadores se ajusten a los lineamientos conductuales de la empresa.” (Sanabria, 2012)

Por tal razones me motiva a realizar el trabajo de investigación con el único fin de mejorar la situación de disciplina y el compromiso de los servidores con la institución en el cual afrontan.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida el comportamiento organizacional influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿En qué medida el comportamiento grupal influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016?
- b) ¿En qué medida el comportamiento individual influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016?
- c) ¿En qué medida la cultura organizacional influye en la disciplina de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Evaluar en qué medida el comportamiento organizacional influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar en qué medida el comportamiento grupal influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.
- b) Determinar en qué medida el comportamiento individual influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.
- c) Determinar en qué medida la cultura organizacional influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

1.4. Justificación de la Investigación

El comportamiento organizacional nos da conocer las actitudes, conductas, y sentimientos de las personas que integran la organización y así determinar si cuenta con personas idóneas que se alinean con los objetivos de la Municipalidad. Mantener una buena disciplina en el trabajo es un factor que adquiere una gran importancia, ya que ello puede repercutir no solo a la satisfacción personal del trabajador sino también a la productividad de la Municipalidad.

Por su conveniencia, ya que la investigación busca conocer la realidad de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, y así poder analizar de qué manera influye la disciplina, siendo esta un tema de suma importancia para la institución Municipal y a su vez otras entidades municipales que cuentan o deseen contar con una excelente disciplina

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales:

-Noguera & Meza (2017) desarrollaron la tesis “Factores que inciden en la disciplina laboral del personal docente y administrativo que atienden la educación primaria del Colegio Público Las Américas, Barrio Américas 2, localizado en el distrito VI de la ciudad Managua, departamento de Managua durante el segundo semestre del año 2016”. Para optar al título de Técnico Superior en Pedagogía con Mención en Administración de la Educación. La presente investigación tuvo como objetivo principal Constatar la disciplina laboral del personal docente y administrativo que atiende la educación primaria del Colegio Público Las Américas, localizado en el distrito VI de la ciudad de Managua, departamento de Managua durante el segundo semestre del año 2016. Se determinó el tamaño de muestra utilizando para esto el MAS (Muestreo Aleatorio Simple), obteniéndose un tamaño de muestra de $n= 17$ para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que consta de 27 preguntas. Concluyó en lo siguiente: 1) En cuanto a los factores que influyen en la disciplina laboral del personal docente y Administrativo se mencionan: 1.1 Los factores internos que inciden en la disciplina laboral del personal docente son sobrecarga de trabajo, indisciplina estudiantil, falta de motivación que recibe por su labor, la cantidad de alumnos(as) por grado, y las relaciones interpersonales. 1.2 Entre los factores externos que influyen se mencionan afectaciones por salud, abuso de citas médicas y problemas económicos. 2) En cuanto a los mecanismos de control disciplinario aplicados en el Colegio Público Las Américas se mencionan: 2.1 Los mecanismos de control utilizados por la directora y subdirectora son la observación directa e indirecta y acompañamiento pedagógico, la evaluación del desempeño semestral y a través del cuaderno de registro los cuales facilitan ejercer un control sobre las actividades que efectúan los docentes en el aula de clases. 3) En relación a las fortalezas y debilidades sobre la disciplina laboral del personal docente y administrativo se mencionan: 3.1. La fortaleza del personal docente es que su asistencia es muy buena, es organizada, creativa, atienden a los padres de familia con calidad, cumplen con los compromisos

constitucionales y el modelo de políticas del gobierno. “La disciplina laboral en el Colegio Público las Américas “3.2. Entre las debilidades del personal docente y del administrativo es la impuntualidad, debido a las constantes citas médicas por enfermedad y los problemas de salud de sus hijos(as); la poca integración a las actividades extracurriculares. 3.3 Las estrategias que utiliza para superar las debilidades del personal docente es coordinarse con los docentes para superar las debilidades, realizar sensibilización sobre la importancia de su trabajo, comunicarse con ellos, mostrarle confianza y apoyo en sus problemas. 4) En cuanto a las repercusiones de la disciplina laboral del personal docente y administrativo se menciona: 4.1 La indisciplina laboral afecta el rendimiento del personal docente, así como el aprendizaje significativo de los estudiantes. 4.2 El incumplimiento a las actividades laborales ocasiona conflictos entre el personal docente. 4.3 Se requiere fortalecer las relaciones interpersonales en el centro.

- **Betancourt R., Juan Carlos Valera y Yovanina (2004)** “Diagnostico Del Comportamiento Organizacional De Los Trabajadores De La Empresa Materiales Electricos Monagas, C.A. (Memca), Maturin – Monagas” para optar al Título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. La presente investigación tuvo como objetivo principal Diagnosticar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa “Materiales Eléctricos Monagas, C.A.” (M.E.M.C.A.), Maturín - Monagas 2.004. Para efectos de este estudio la población la conforman 25 individuos En virtud de que la población es pequeña no se aplicó ninguna técnica de muestreo, trabajándose con la totalidad de la misma. Como instrumento el cuestionario, la cual se estructuró en preguntas de carácter abierto y cerrado para su realización se solicitó la colaboración del gerente administrativo para hacer posible la entrega del mismo a los trabajadores y de esta manera obtener la información requerida y así lograr el propósito del estudio. Se procedió a codificar y tabular los resultados mediante el procedimiento manual, para luego ser presentados en gráficos estadísticos de frecuencias simples. Se distribuyeron todos los indicadores que conforman el instrumento. Estos resultados fueron analizados, interpretados y representados porcentualmente. La investigación realizada permitió llegar a las siguientes conclusiones en el área del comportamiento organizacional. La mayoría del personal de la empresa está en edad adulta esto indica que son personas maduras con una amplia experiencia laboral y que conocen sus necesidades, aunado a esto encontramos que un porcentaje significativo es de género masculino lo cual

obedece a la naturaleza de las labores que se realizan en la empresa que exigen fuerza física, como la carga y descarga de mercancía, sin embargo es importante destacar la presencia del personal femenino en el área administrativa. Por otra parte se destaca que la mayoría de los empleados es de estado civil casado, lo que indica responsabilidad por su trabajo y estabilidad laboral, a pesar de que el tiempo de servicio oscila entre 1 y 5 años. En cuanto a la educación de los empleados se puede observar que una gran parte se ubica en secundaria, lo que obedece a que los cargos son de nivel bajo y de menor exigencia educacional, sin embargo hay técnicos y profesionales universitarios. Un elevado porcentaje de los trabajadores manifestó que no se sienten motivados a cumplir sus actividades con entusiasmo y determinación; según 72 73 su opinión esto se debe a que la asignación de beneficios no es equitativa para todos, originando descontento y frustración. Según la percepción de los mismos el clima laboral de la empresa se ubica entre excelente y bueno, lo que constituye un punto a favor para el logro de los objetivos organizacionales, también manifestaron que solo un pequeño grupo participa en el proceso de toma de decisiones, por lo que se debe fomentar la participación de todos para asegurar las decisiones más acertadas. Una de las causas que provoca conflicto en la empresa es la comunicación inadecuada, limitándose ésta a emitir órdenes, seguido del poco compañerismo, procedimientos o políticas de la empresa que no son bien conocidas por los trabajadores y por último la presencia de culturas diferentes. El flujo de comunicación presente es el descendente, es decir de los niveles superiores a los inferiores en un estilo formal, y la misma se da para proporcionar información a través de oficios, comunicados entre otros, dejando a un lado la opinión de los trabajadores que es importante para mejorar las actividades y tareas de la organización. Las relaciones interpersonales se caracterizan por ser relajadas, calmadas lo que permite la creación de un clima de trabajo cómodo para el buen desempeño de las funciones, aun cuando no desarrollan con frecuencia actividades sociales o deportivas entre ellos, que puedan enriquecer el trabajo en equipo y que fomenten la integración de los miembros de la organización. Como se nombró anteriormente el tiempo de servicio de los empleados es corto por ser esta una empresa familiar (o de tipo techo), donde los mismos no tienen oportunidad de ascenso, lo que conlleva a que se retiren y busquen otras fuentes de trabajo donde se les brinde la oportunidad de 74 desarrollarse profesionalmente. Como también hay trabajadores que prefieren quedarse debido a que no poseen un nivel educativo avanzado ni una estabilidad económica que se lo permita, conformándose con el puesto que desempeñan.

Antecedentes Nacionales:

-Giovanna Karla Vinazza (2016) realizó un trabajo de investigación titulado “Influencia Del Clima Organizacional En La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores Del Centro De Esparcimiento Jockey Club – Chiclayo 2015” Tesis Para Optar El Título De: Licenciado En Administración De Empresas. Su objetivo general fue determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los Colaboradores del Jockey Club de Chiclayo. Se determinó el tamaño de muestra utilizando para esto el MAS (Muestreo Aleatorio Simple), obteniéndose un tamaño de muestra de $n= 57$ trabajadores para la realización de esta investigación se ha tomado como método de recolección de datos una encuesta mediante dos cuestionarios validados, el 38 primero para determinar las características del Clima organizacional del Jockey Club de Chiclayo y el segundo para determinar el Nivel de Satisfacción Laboral de sus trabajadores. El primer cuestionario titulado: Cuestionario para identificar el Clima Organizacional, está conformado por 50 ítems., el objetivo es determinar el Tipo Clima Organizacional que caracteriza a la organización considerando como intervalos el siempre, casi siempre, pocas veces, a veces, nunca. El segundo cuestionario titulado: Nivel de Satisfacción laboral, fue elaborado y validado por Carrillo, S; quien lo aplicó a empleados dependientes en entidades de Lima Metropolitana. Consta de 27 ítems, los que se han sistematizado de acuerdo a los factores que determinan la satisfacción laboral. Los ítems se ubican en desorden con relación a los factores a los que pertenecen con el fin de disminuir el sesgo. Concluyó en lo siguiente: a.- NO EXISTE relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Jockey Club de Chiclayo. b.- NO EXISTE relación entre los factores: Condiciones Laborales, la Comunicación y Supervisión con la Satisfacción Laboral de los trabajadores investigados. Al no haber relación entre estas variables, no fue necesario determinar la influencia de estos factores en la satisfacción laboral. c.- SI EXISTE relación entre La Realización Personal y el Involucramiento Laboral con la Satisfacción Laboral de los trabajadores encuestados .Al determinar la influencia se estableció que si son Factores Influyentes en la Satisfacción Laboral.

-Torres (2015) desarrollaron la tesis “Influencia del Comportamiento Organizacional en el Clima Laboral de los trabajadores en el Hospital de Pacasmayo: 2015”, para optar el Título profesional de Licenciada en trabajo social. La tesis tuvo como objetivo

general analizar la influencia del comportamiento organizacional en el clima laboral de los trabajadores en el Hospital de Pacasmayo. Se determinó el tamaño de muestra utilizando para esto el MAS (Muestreo Aleatorio Simple), obteniéndose un tamaño de muestra de $n= 28$ trabajadores para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó en lo siguiente: a) en el Hospital Pacasmayo, predomina el bajo nivel liderazgo (39%) generando un deficiente clima laboral que afecta brindar servicios de calidad a los usuarios; b) en el Hospital Pacasmayo, el 47% no están de acuerdo con el nivel remuneraciones, demostrando desmotivación y por consiguiente afecta el clima laboral en desmedro de la calidad de atención al público; c) en el Hospital Pacasmayo, el 53% de los trabajadores consideran que existe bajo nivel de aceptación del grupo laboral, situación que afecta el clima laboral; d) en el Hospital Pacasmayo, el 50% de los trabajadores manifiestan que existe deficiente trabajo en equipo predominando el individualismo que afecta negativamente el clima laboral; e) en el Hospital Pacasmayo, el 47% de los trabajadores tiene deficiente nivel de comunicación en el contexto laboral; lo que determina deficiente clima laboral; f) en el Hospital Pacasmayo, el 57% de los trabajadores manifestaron la existencia de deficiente relaciones interpersonales que vulnera el clima laboral afecta la calidad de prestación de servicios a los usuarios; g) en el Hospital Pacasmayo, el 61% de los trabajadores consideran que tienen alto nivel desconfianza laboral, restando apoyo y solidaridad en cumplimiento de sus funciones.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Comportamiento organizacional

ROBBINS, Stephen P (1999) El comportamiento organizacional refiere al comportamiento de los individuos dentro de una organización de la que forman parte. Pero además es la ciencia interdisciplinaria que estudia la forma en que el comportamiento de los individuos es afectado por otras personas, por el grupo y por el ambiente dentro de las organizaciones (principalmente empresas).

Para ello, estudia diversas variables recurriendo a ciencias del comportamiento: psicología, antropología, sociología, ciencia política, etc. Se analizan diversos factores y variables que afectan el comportamiento en los niveles personal, grupal y organizacional. Comprender la causa de estos comportamientos permite

aumentar la eficacia, así como resolver conflictos.

Objetivos

Describir cómo se comportan las personas en determinadas condiciones.

Entender a qué se debe ese comportamiento.

Predecir cómo se comportarán determinados empleados.

Controlar el comportamiento, al menos parcialmente.

Variables dependientes

Son las variables que están afectadas por variables independientes. Las más utilizadas en el análisis son:

Productividad: se refiere a la medida en que una organización logra sus metas (eficacia) a bajo costo (eficiencia).

Ausentismo: factor que afecta los costos y disminuye la posibilidad de lograr las metas.

Satisfacción laboral: el grado de conformidad de los trabajadores con respecto a sus tareas, su retribución y el contexto en que trabaja.

Variables Independientes

Son las supuestas causas de cambios en las variables dependientes. Se observan en tres niveles distintos

Nivel individual: todas las características de una persona en el momento del estudio: valores, actitudes, personalidad, edad, género, estado civil, antigüedad en la empresa, habilidades (intelectuales y físicas)

Nivel grupal: la forma en que las personas se comportan en contacto con otras. Incluyen el liderazgo, la capacidad de negociación y el manejo de conflictos, sumadas a las características específicas del grupo.

Nivel Organizacional: estructura y administración de recursos humanos.

Nivel individual:

Los datos que permiten comprender los factores que afectan la conducta individual en general pueden obtenerse de la información del expediente personal de cada empleado.

Percepción: Cada persona interpreta el mundo que lo rodea a partir de su propia subjetividad. Además, las características de un objeto y la situación en que es percibido afectan la percepción.

Valores: Cada persona tiene valores sobre lo que es moralmente correcto o no (contenido del valor) que para él tiene una importancia mayor o menor en determinado momento de su vida (intensidad del valor).

Actitudes: Suelen estar asociadas a algún valor, ya que son la respuesta evaluativa que tenemos ante una situación, persona u objeto. Las más importantes en el ámbito laboral son: satisfacción en el trabajo, participación en el trabajo y compromiso con la organización.

Personalidad: Son las características que identifican a cada persona. Estas características determinan la forma en que cada individuo se adapta o responde al ambiente, tanto a partir de respuestas emocionales como elecciones racionales en relación a sus objetivos.

Aprendizaje: Es el proceso por el cual la experiencia genera un cambio relativamente permanente en el comportamiento del individuo. Sin embargo, el aprendizaje depende también de ciertas aptitudes

Aspiraciones y necesidades: Suelen ser varias, pero algunas serán prioritarias, y estas permiten prever el comportamiento del individuo.

Nivel grupal:

Un grupo es un conjunto de personas que se relacionan entre sí por vínculos o intereses comunes. Aquello que tienen en común (pueden ser valores, creencias, ideologías, objetivos, percepciones, etc.) hace que su comportamiento sea relativamente previsible. La estructura de un grupo afecta el comportamiento esperable de sus miembros. La formalidad implica definir la autoridad de un dirigente, establecer normas y políticas, decidir la constitución del grupo.

Grupos formales: Se asignan tareas dentro de una estructura que los define. Los

comportamientos deseables están dirigidos hacia las metas de la organización. Ejemplos de grupos formales: grupo de mando, grupo de tareas y grupos temporales (o ad hoc).

Grupos informales: Alianzas no estructuradas que también pueden darse en el ambiente de trabajo pero que no están determinadas por la organización. Por ejemplo, los grupos de interés o de amistad.

Nivel organizacional:

En una organización pueden dividirse las actividades necesarias para alcanzar un objetivo en común. En las organizaciones existen grupos de interés (directores, gerentes, empleados, sindicatos, etc.) de los que se espera que hagan aportes, para lo que se les ofrece incentivos y recompensas. Es decir que entre los grupos de interés y la organización hay una relación de reciprocidad.

Sistemas conceptuales: Además de analizar los tres niveles internos a la organización, la conducta organizacional debe comprenderse como la interacción de tres sistemas conceptuales independientes:

El entorno físico y tecnológico del lugar

El medio social

El sistema personal de los integrantes de la organización

Sistemas externos a la organización

Cada organización se sitúa en un contexto social que se denomina sistema institucional y puede utilizar medios tecnológicos ofrecidos por el entorno, que se denomina sistema técnico. Ambos afectan el comportamiento dentro de cada institución, a pesar de ser externos a ella.

Motivación: A partir del estudio de todos los aspectos que afectan el comportamiento dentro de la organización, pueden diseñarse dispositivos que permitan activar la motivación tanto a nivel individual como a nivel grupal. Los “motivadores” son las acciones que se orientan hacia un enriquecimiento continuo de la tarea, desarrollando las aptitudes de individuos y grupos.

Cultura organizacional:

En cada organización existe una serie de valores y normas que se transmiten a

través de todas sus jerarquías. Sin embargo, la cultura organizacional incluye además el conjunto de experiencias, creencias y actitudes compartidas por los miembros de la organización, la cual afecta las interacciones tanto internas (entre grupos y miembros) como externas (con otras organizaciones). El comportamiento organizacional permite evaluar los cambios que sean necesarios o bien en la cultura organizacional o bien en la forma de transmitirla.

El Comportamiento Organizacional según **Hellriegel, y Slocum (2009)** es el “estudio de individuos y grupos en el contexto de una organización y el estudio de los procesos y prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y la organización

-Guillermo Rubio Rangel (2017) INVESTIGADOR EN INNOVACIÓN, DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y HUMANO, TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y PSICOPATOLOGIAS EMPRESARIALES PARA LA PRODUCTIVIDAD, señala:

Es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas se comportan individual y grupalmente en las organizaciones. Asimismo, trata de identificar maneras en que los individuos pueden actuar con mayor efectividad.

El comportamiento organizacional ayuda a que los empresarios observen el comportamiento de los individuos en la organización y facilita la comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales en las que interactúan las personas.

Describir sistemáticamente el comportamiento de las personas ante diferentes situaciones, alcanzar este objetivo da lugar a que los encargados de administrar sus empresas puedan tener un flujo de comunicación en lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo.

Es entender por qué las personas se comportan de un cierto modo. No sería adecuado que los encargados de la administración hablen acerca del comportamiento de sus empleados sin entender las causas.

Predecir, es decir ver que es lo que va a suceder en el futuro con el comportamiento de los empleados. Los empresarios deben adquirir la capacidad de predecir cuales empleados son calificados, productivos y dedicados a su labor y cuales se caracterizan por ausentismo, retrasos o conductas negativas en el

entorno laboral, a fin de encontrar soluciones preventivas.

Controlar las actividades de los individuos dentro el trabajo para desarrollar los objetivos trazados y lograr las metas, controlar también el trabajo en equipo, la productividad.

Es importante que los empresarios tengan en mente que el comportamiento organizacional es una herramienta humana que se utiliza para el beneficio de los seres humanos.

Factores clave del comportamiento organizacional

Existe un conjunto de fuerzas que afectan a las empresas, las mismas que pueden clasificarse en cuatro áreas: personas, estructura, tecnología y entorno en que opera un negocio.

Personas: En una empresa las personas forman parte del sistema social interno, el cual está formado por individuos y por grupos tanto grandes como pequeños. Hay grupos informales o extraoficiales, así como también formales y oficiales. Los grupos humanos son dinámicos pues se forman, cambian y se desintegran; las personas son seres vivos, pensantes y con sentimientos, que trabajan en una empresa u organización para lograr sus objetivos.

Debe recordarse que las empresas y las organizaciones existen para servir a las personas, en vez de que las personas existan para servir a las organizaciones.

Actualmente la fuerza laboral es muy diversa, lo que significa que los trabajadores tienen una amplia gama de antecedentes educativos talentos y objetivos. Por ello los empresarios deben estar preparados para situaciones en que algunas personas desean imponer su propia voluntad y forma de trabajo, olvidando su compromiso con la empresa u objetivos de la misma.

Estructura: Define la relación formal de las funciones de las personas con las organizaciones y empresa. Se requieren diferentes puestos de trabajo para realizar todas las actividades de la empresa.

En una empresa todas las personas tienen que estar relacionadas de manera estructurada para que su trabajo se coordine efectivamente; de no existir una estructura estas relaciones puede ocasionar problemas serios de cooperación, negociación y toma de decisiones.

Tecnología: La tecnología aporta los recursos con que trabajan las personas e influye en las tareas que ellas realizan, con su ayuda se construyen edificios, se diseñan máquinas, se crean procesos de trabajo, etc.

La tecnología también afecta de manera significativa las relaciones laborales, siendo así que los trabajadores en una fábrica de ladrillos no se relacionan de la misma manera que los de un restaurante.

El gran beneficio de la tecnología es permitir que las personas trabajen más y de mejor manera, si bien las restringe en diversas formas, tienen tanto costos como beneficios.

Entorno: Todas las empresas funcionan en el contexto de un ambiente interno y otro externo. Ninguna empresa existe aislada, es parte de un sistema más grande que abarca muchos otros elementos, como el gobierno, las familias y otras empresas.

Ninguna empresa puede escapar a la influencia de su ambiente externo. Este afecta las actitudes de las personas y las condiciones de trabajo, además de generar competencia por los recursos y el poder. Es algo que debe considerarse en el estudio del comportamiento humano en las organizaciones.

El Individuo y su Relación con el Comportamiento Grupal.

(Martínez Warner, 2013) Comportamiento humano, tanto individual como grupal dentro de una organización es necesario ya que así se combinan necesidades y sistemas de valores arraigados en las personas. El pertenecer a un grupo es muy importante ya que eso proporciona identidad, seguridad y estructura; además de que también son satisfechas las necesidades de afecto y atención.

Lo importante es aumentar el conocimiento y comprensión sobre el comportamiento de la gente en las organizaciones y así elevar la capacidad de eficiencia y calidad en el trabajo y de las relaciones humanas en el mismo; sin embargo, el grupo puede llegar a subordinar la propia individualidad e identidad. Existen algunos aspectos que influyen en el individuo al ser parte de un grupo, por ejemplo, el pensamiento del grupo puede ser la tendencia de los mismos miembros y pueden ser más influidos por la cohesión del grupo y un líder que por las realidades propias de una situación. Uno de los factores que más

contribuye a aumentar el pensamiento de grupo es cuando sus miembros perciben que hay una amenaza externa que atenta contra la integridad del grupo. El ser humano constituye el nervio motor de toda organización. Pero, además, las organizaciones representan el contexto donde las personas pasan una altísima parte de su tiempo, por lo que la significación social de la interacción del ser humano-organización adquiere un valor relevante.

El ser humano que trabaja forma parte íntegra de una organización, y como tal, tiene un determinado comportamiento organizacional. El comportamiento implica esencialmente una selección de ciertas acciones, que pueden ser conscientes y deliberados o lo contrario.

Fundamentos de Comportamiento de Grupo

(Robbins, 2004) Un grupo es el conjunto de dos o más individuos que se relacionan y son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos. Pueden ser formales e informales.

Grupos formales: Son los que definen la estructura de la organización, con asignaciones determinadas de trabajo que fijan las tareas. El comportamiento está estipulado y dirigido hacia las metas de la organización. Forman grupos de mando, los cuales se determinan por el organigrama de la empresa y se componen por los individuos que reportan directamente a un determinado jefe, y grupos de tareas, que también determina la organización y que representa la asociación de aquellos que se unen para terminar una encomienda de trabajo, los límites de un grupo de tareas no terminan con el superior jerárquico inmediato, sino que pueden cruzar las relaciones de mando al involucrar varios departamentos.

Grupos informales: Son alianzas que no tienen una estructura formal ni están definidos por la organización. Son formaciones naturales del entorno laboral que surgen en respuesta a la necesidad de contacto social. Forman grupos de intereses, conformado por quienes trabajan juntos para alcanzar determinado objetivo concerniente a todos tal como la defensa de un compañero despedido o buscar mejorar las condiciones laborales, y grupos de amigos, que son personas que se reúnen porque tienen una o más características comunes, se basan en la edad, aficiones, orígenes semejantes, etc.

Razones por las que se unen las personas en grupos.

1. **Seguridad:** Los individuos se sienten más fuertes, tienen menos dudas personales y resisten mejor las amenazas.
2. **Estatus:** cuando se entra en un grupo que los demás consideran importante, confiere a los integrantes reconocimiento y una posición.
3. **Autoestima:** Infunde sentimientos de valía ante los propios integrantes.
4. **Afiliación:** Satisfacción de necesidades sociales, gusto por el trato frecuente que se tiene con otras personas.
5. **Poder:** Se consigue lo que no se puede por sí solo. Ay fuerza en la suma.
6. **Consecución de metas:** cuando se requiere más de una persona para realizar una tarea.

Etapas de Desarrollo de los Grupos,

La conformación de los grupos lleva un proceso evolutivo que se da en cinco etapas:

1. **Etapa de formación:** Caracterizada por la incertidumbre sobre su propósito, la estructura y el liderazgo del mismo. Los integrantes sondan para saber cuáles son las conductas aceptables, esta etapa concluye cuando los integrantes se forman parte del grupo.
2. **Etapa de conflicto:** Se acepta la existencia del grupo, pero se resiste a las restricciones que este le impone a su individualidad. Presenta conflictos con quien controla el grupo. Culmina al establecerse la jerarquía de liderazgo de manera más o menos clara.
3. **Etapa de regulación:** Se traban relaciones estrechas y se manifiesta la cohesión del grupo. Se despierta un sentido agudo de identidad y

camaradería. Concluye al solidificarse la estructura del grupo y se asimila un conjunto común de expectativas sobre el comportamiento correcto.

4. **Etapa de desempeño:** La estructura es completamente funcional y aceptada por el grupo, los integrantes se concentran en la tarea que les ocupa. En los grupos de trabajo permanente es la última etapa de desarrollo. En comisiones, equipos, fuerzas de tarea y otros grupos temporales queda una etapa más.
5. **Etapa de desintegración:** El grupo se prepara para disolverse y su prioridad se dirige a las actividades conclusivas.

Condiciones Externas Impuestas a los Grupos:

Los grupos de trabajo son un subsistema inserto en un sistema mayor, por lo que sufren las consecuencias de las condiciones impuestas desde fuera, las cuales son:

1. **Estrategia general de la organización:** Determinada por la dirección, resume las metas de la organización y los medios para conseguirlas, por lo que determinará los recursos asignados por la dirección para ejecutar la tarea.
2. **Estructura de autoridad:** Define quien reporta a quien, quien toma las decisiones y qué individuos y grupos están facultados para tomar qué decisiones. Determina en qué lugar de la jerarquía se encuentra cada grupo de trabajo.
3. **Regulaciones formales:** Las organizaciones crean reglas, procedimientos, políticas, descripciones de puestos y más, para estandarizar el comportamiento de los empleados.
4. **Proceso de selección:** Son los criterios que aplica la organización para determinar qué clase de personas conformarán los grupos de trabajo.

5. **Sistema de Evaluación del Desempeño y Remuneración:** La forma en que se evalúe el desempeño y se determinen las recompensas por el comportamiento de los individuos en la organización influye en el proceder de los integrantes de los grupos.
6. **Cultura de la Organización.** Es aquella que define los criterios de conductas aceptables e inaceptables de los individuos dentro de la organización, el rigor con que se apliquen y las probables sanciones que se pueden enfrentar al no acatar las normas del grupo.
7. **Entorno Laboral Físico:** Dado por el tamaño y disposición de los espacios de trabajo, colocación de equipos, iluminación, barreras acústicas y distractores.

Cuatro Modelos de Comportamiento Organizacional

Toda empresa debe estar plenamente integrada en garantizar que su comportamiento organizacional genere un clima favorable en su productividad y en el logro de objetivos, para ello, la gerencia, su recurso humano debe haber desarrollado una cultura organizacional auténtica, en donde cada miembro está plenamente identificado con su rol, compromiso, poniendo en práctica sus conocimientos, habilidades, destrezas a fin de garantizar desempeño y alcanzar los objetivos establecidos.

Algunas personas temen que las herramientas del comportamiento organizacional se usen para limitar su libertad y privarlas de sus derechos. Aunque ello es posible, también resulta improbable, ya que las acciones de los administradores están sujetas a revisiones profundas. Los administradores tienen que recordar que el comportamiento organizacional es una herramienta humana para beneficio de los seres humanos. Se aplica de manera amplia a la conducta de las personas en todo tipo de organizaciones, como empresas, organismos de gobierno, escuelas y organizaciones de servicios. Donde haya organizaciones, existe la necesidad de describir, entender, predecir y mejorar la administración del comportamiento humano.

Considérese en relación a la importancia, alcance y repercusiones de los modelos que el modelo que un gerente sustenta está formado por lo general por

las suposiciones que éste tiene de las personas y por las interpretaciones que hace de las situaciones. Como los gerentes tienden a actuar según piensan, el modelo subyacente que prevalece en la administración de una empresa determina el ambiente de esa empresa. Esa es la importancia de los modelos de comportamiento organizacional. Los modelos no solo pueden variar de una empresa a otra; también pueden variar dentro de los departamentos de una empresa.

Modelo de custodia: el modelo de custodia surge a partir del reconocimiento de los gerentes de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de los empleados

os frente al modelo autocrático.

Se comenzaron programas de bienestar social para los empleados, con el objeto de brindarles seguridad. Se basa en los recursos económicos, necesarios para ofrecer todos los beneficios. Luego, la orientación de la gerencia es hacia el dinero. Se genera dependencia del individuo a la organización. Necesidades satisfechas son de manutención y el desempeño es de cooperación pasiva.

Ventajas: brinda satisfacción y seguridad a los trabajadores.

Desventaja: no logra una motivación efectiva. Los trabajadores producen muy por debajo de sus capacidades y no están motivados para desarrollarlas a niveles más altos. Se sienten complacidos, pero no satisfechos.

Modelo de apoyo: depende del liderazgo. A través de este, la gerencia crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y alcanzar las cosas que son capaces de realizar en conjunto con los intereses de la organización.

La orientación gerencial es la de apoyo al empleado en su desempeño; su papel es ayudar a los empleados a resolver sus problemas y ejecutar su trabajo. El resultado psicológico en los empleados es un sentimiento de participación y colaboración en las actividades de la organización. ("nosotros" en lugar de "ellos" al hablar de la organización). Este modelo funciona mejor en países más desarrollados

Modelo colegial.: es una útil prolongación del modelo de apoyo. El término colegial o colegiado, alude a un grupo de personas con un propósito común.

Encarnación del concepto de equipo, este modelo se aplicó inicialmente con cierta amplitud en laboratorios de investigación y entornos de trabajos similares, aunque actualmente es aplicable a una extensa variedad de situaciones de trabajo. La respuesta de los empleados es la responsabilidad. El resultado psicológico es la autodisciplina.

Este modelo depende de la generación por parte de la dirección de una sensación de compañerismo con los empleados, teniendo como resultados que los colaboradores se sientan útiles y necesarios. La orientación administrativa se dirige al trabajo en equipo. La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad. La respuesta de los colaboradores a esta situación es la responsabilidad. El resultado psicológico del modelo colegial en los colaboradores es la autodisciplina. Dado que se saben responsables de sus actos.

Modelo autocrático: fue el modelo prevaleciente durante la revolución industrial. Se basa en el poder; los que controlan deben tener el poder para exigir. La gerencia se orienta a una autoridad oficial y formal, que se delega por derecho de jefatura a aquellos a quienes se aplica. La gerencia cree que sabe lo que hace y los empleados deben seguir sus órdenes. Los empleados deben ser persuadidos y presionarlos.

2.2.2. Disciplina laboral

Jordán Bernal (2012) La disciplina laboral tiene como máximo objetivo identificar las causas de los problemas disciplinarios y asegurar la aplicación de las acciones disciplinarias requeridas para mantener un comportamiento adecuado de los integrantes de la compañía.

La Disciplina Laboral es el conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento del código de conducta de la empresa por parte de todos sus integrantes.

Se ha visto que la mayoría de las empresas al seleccionar sus trabajadores hace esfuerzos por identificar aquellos candidatos que mayores posibilidades tienen de adaptarse a su cultura. Sin embargo, en algunos casos se presentan

comportamientos disfuncionales, frente a los cuales es necesario actuar para garantizar la armonía y buena marcha de la compañía.

Kirschenbaum.Diego (2015). Por disciplina del trabajo, Vladimir I. Lenin comprendía no sólo el cumplimiento por parte del obrero de los reglamentos de orden interno de la empresa, la entrada y salida a tiempo del trabajo, el cumplimiento de las reglas técnicas de seguridad, sino una actitud absolutamente nueva ante el trabajo.

La esencia de la disciplina del trabajo socialista radica en las 3 particularidades que la caracterizan:

1. Es obligatoria para cada miembro del colectivo de trabajo.
2. Es consciente, puesto que su determinación y cumplimiento tienen un carácter consciente.
3. Es libre.

Estas particularidades determinan que la mayoría de los trabajadores consideren que el cumplimiento de la disciplina del trabajo es una obligación, más no es así, constituye su deber moral ante su colectivo de trabajo y ante la sociedad.

La disciplina del trabajo actual no caerá jamás del cielo como el maná. Hay que lograrla producto de la formación en valores éticos, la educación y el fortalecimiento de la conciencia. Para lograr fortalecer la disciplina del trabajo, es preciso un gran trabajo educativo. El método principal para garantizar esta educación y en consecuencia el fortalecimiento de la disciplina del trabajo es la persuasión.

La crítica y autocrítica como método sistematizado, influye objetivamente en la educación y fortalecimiento conceptual de la disciplina del trabajo única para todos, tanto para el ejecutor como para el dirigente que ante todo debe ser ejemplo en su cumplimiento.

Los derechos y deberes de los trabajadores ya sea en las Empresas, las Cooperativas o con el pequeño emprendedor privado emanan de las propias necesidades prácticas en el cumplimiento de la disciplina del trabajo y quedan

plasmados en el código del trabajo y los reglamentos de orden interno de las empresas.

La disciplina del trabajo consta de 3 aspectos principales:

La Disciplina Laboral: Contempla la observación rigurosa por parte de los miembros del colectivo de trabajadores del régimen de trabajo y descanso establecido y de las normas del comportamiento y en la legislación laboral actual. Esto significa que cada participante de la producción social debe trabajar honradamente, gastar racionalmente su tiempo de trabajo. Sin disciplina laboral es imposible la organización y el control del trabajo.

La Disciplina Tecnológica: Prevé la observación exacta de todas las exigencias del proceso tecnológico y de los procedimientos de los regímenes para su realización.

Disciplina Productiva: Presupone el cumplimiento completo de las tareas de producción en los plazos establecidos, el cuidado de los medios de producción, el riguroso cumplimiento de las disposiciones y órdenes de quienes dirigen, de los Procedimientos de Trabajo Seguro, las Normas de Protección Contra Incendio y el aseguramiento en tiempo a los trabajadores con todo lo necesario para que puedan cumplir con el volumen de trabajo establecido.

Sanabria (2012) La disciplina laboral Sanabria es el conjunto de acciones tendiente a lograr el acatamiento del código de conductas tendientes a lograr el acatamiento del código de conducta de la empresa por parte de todos sus integrantes. El propósito de las acciones disciplinarias es asegurar que el comportamiento y desempeño de los trabajadores se ajusten a los lineamientos conductuales de la empresa.

El acatamiento de las políticas normas y reglamentos no solo se logran a través de la aplicación de acciones disciplinarias para los que se desvían de ellas, sino a través de recompensas para aquellos que las respetan.

LAS VENTAJAS DE UTILIZAR LAS RECOMPENSAS EN VES DE SANCIONES SON:

- Las recompensas estimulan el mejoramiento del desempeño de todos los integrantes de la organización.
- Se evitan las reacciones negativas que general la mayoría de las acciones disciplinarias correctivas.

IMPORTANCIA DE LA DISCIPLINA LABORAL

Se admite con facilidad que la disciplina laboral es necesaria para vivir y trabajar en armonía y en eficiencia. El descuido de las acciones disciplinarias genera un clima laboral indeseable tanto para los trabajadores como para la institución en general.

Aun las acciones disciplinarias negativas o correctivas pueden considerarse como una oportunidad de aprendizaje y mejoramiento para las partes involucradas: el trabajador aprenderá a mejorar su comportamiento y el directivo a conocer las causas que mueven a sus colaboradores a tentar contra las relaciones humanas y la productividad.

CLASES DE FALTAS

Las infracciones disciplinarias pueden ser clasificadas en dos grupos:

- Conductas que afectan directamente el rendimiento en el trabajo, como ausentismo, impuntualidad, negligencia e insubordinación.
- Conductas antisociales como pelear, amenazar, robar, aceptar sobornos, usar estimulantes y falsificar documentos.

LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS

Los esfuerzos que puede realizar la empresa para mantener un comportamiento adecuado de sus integrantes incluyen acciones disciplinarias de dos clases:

La disciplina preventiva contempla las acciones que se realizan para animar a los trabajadores a respetar sus políticas normas y reglamentos.

La disciplina correctiva es posterior a la infracción y procura desalentar cualquier tipo de violación al régimen disciplinario en el futuro.

Disciplina laboral y empresas exitosas

Percy Alache (2017) Los reglamentos internos de trabajo, códigos de conducta y ética o políticas disciplinarias que no tienen la utilidad que deberían, ya sea porque el personal no conoce su contenido o no comprende sus implicaciones, crea un clima laboral negativo, que de ser gestionados adecuadamente contribuirán con el éxito de una empresa.

Es usual que en empresas en las que la disciplina laboral no es clara, el personal se resista a acatar las decisiones adoptadas por la organización, no firme los documentos que se le entregan o existan constantes reclamos.

Frente a estas dificultades, la gestión de la disciplina laboral tiene como objetivo principal el cumplimiento de las obligaciones y deberes por parte del personal.

Esto genera una serie de beneficios para la empresa, como la mejora en la productividad del negocio; permite prevenir los conflictos laborales; fortalece la toma de decisiones de los líderes frente a sus equipos de trabajo; y beneficia al personal, al contar con procesos justos y transparentes.

Teniendo en cuenta la importancia de establecer una correcta gestión de la disciplina laboral, listamos algunas cuestiones por considerar:

1. Debe convocarse a las gerencias y jefaturas para que conozcan cuáles son las faltas más recurrentes de cada área de la organización, cómo se manejaron los conflictos y cuáles fueron las posibles fallas e inconsistencias.

2. Enumerar las faltas según su gravedad y las sanciones que les corresponden deben ser las faltas más representativas.
3. A la par con el segundo punto, se deben reforzar de forma detallada los procedimientos de investigación de faltas: qué áreas y personas intervienen, plazos, preparación de informes, medios de prueba (físicos e informáticos) y testimonios. Es clave que todo se encuentre documentado.
4. En la investigación de una falta deben considerarse los siguientes criterios: antecedentes del trabajador, relevancia del puesto de trabajo, antigüedad o experiencia, gravedad/reiteración de la falta y el perjuicio.
5. Es fundamental que el personal de gestión disciplinaria sea capacitado en el manejo de los lineamientos internos y conflictos. Además, se requiere conocer las leyes y normas que emiten los órganos administrativos y judiciales.

La gestión detallada debe ir acompañada de un continuo y potente plan de comunicación interna que permita al personal conocer con claridad sus obligaciones, deberes y responsabilidades en la organización.

Tipos de disciplina laboral: preventiva, correctiva y progresiva

Salinas Oscar Javier. (2001) Buscar siempre el bienestar y evitar el incumplimiento de las normas en una empresa, se logra con una excelente implantación de un sistema de disciplina, acorde con los tiempos de hoy

Cuando las normas no se cumplen o son violadas, se comete un acto de indisciplina. Dentro de una empresa, la gerencia debe llevar a cabo acciones que permitan un correcto comportamiento por parte de todos sus integrantes, es decir, que siempre se cumplan las reglas internas que se hayan establecido con antelación.

El presente artículo tratará el tema de la disciplina en una organización la cual se va a entender como la capacitación que corrige y moldea las actividades y la conducta de todos los empleados, para que los esfuerzos individuales de estos se encaminen mejor hacia la cooperación y el desempeño.

Un primer tipo de disciplina es la llamada preventiva, en la cual la organización hace todo lo posible para que los empleados cumplan las normas y procedimientos para evitar inconvenientes. Se busca con esto fomentar la autodisciplina en vez de imponer métodos para evitar desórdenes o futuros problemas.

El departamento de personal de la compañía debe velar por la disciplina preventiva, desarrollando programas para evitar el ausentismo o los accidentes, o comunicando a los empleados las nuevas reglas que deben cumplirse dentro de la organización. Así mismo debe explicarlas y apoyarlas para que exista una perfecta concordancia entre lo que se busca y lo que se hace.

El mismo departamento de personal debe cuidar el reglamento, ajustándose claro está, a los derechos que tenga el personal ya que no es conveniente crear prohibiciones sin sentido u otras que puedan causar un malestar general en los trabajadores. Es decir, más que normas, recomendaciones de cómo puede realizarse de una mejor forma una actividad o labor.

Un segundo tipo de disciplina es el que se conoce como correctiva en donde se realiza una acción o procedimiento después que se ha infringido una norma. Con esto se busca que el error no se vuelva a cometer y se garantiza que la regla nunca más será rota. La acción disciplinaria más común que se toma en estos casos es sancionar a la persona que generó el problema, ya sea suspendiéndolo o advirtiéndolo para que no vuelva a cometer la falla.

Sin embargo, no basta sólo con castigar. Dicha acción debe sustentarse para que reine un clima de justicia y equidad. Si una falla fue cometida por un mensajero y otra por un supervisor, no debe existir desigualdad al momento de sancionar a ambas personas. Con esto se genera un ambiente en el cual todos los empleados notarán que se aplican las mismas normas en toda la organización.

Propender porque se aprenda de las fallas y no castigar severamente al infractor. Estrategia que debe utilizar una compañía cuando uno de sus empleados quebranta una norma

De todas maneras, la noción de castigo como tal debe ir desapareciendo dentro de la cultura empresarial. En vez de reprender, la disciplina correctiva debe

educar, corregir, alentar a los empleados para que los errores no se vuelvan a repetir. De lo contrario se creará un ambiente de insatisfacción, rechazo, temor y apatía tanto al supervisor como a las reglas que éste representa.

La acción más drástica que puede tomar una empresa ante la falta de uno de sus empleados es la de terminar el contrato laboral. Antes de tomar esta grave decisión debe existir un análisis detallado por parte de la gerencia para evitar que se esté cometiendo alguna injusticia o arbitrariedad. En algunos casos, esta determinación se toma con total consentimiento de la persona afectada, ya sea porque desea cambiar de empresa y ve que tiene mejores posibilidades, laborando en otra compañía.

Cuando no existe un sustento sólido que justifique una sanción, el sindicato de la empresa entra a hacer parte del “juego” y lucha porque no existan injusticias que perjudiquen los intereses de sus afiliados. Para evitar enfrentamientos con la agrupación, lo aconsejable es actuar siempre bajo las leyes existentes al interior de la organización.

En ciertas ocasiones se presenta el caso en que una persona comete equivocaciones reiteradamente, sin atender las recomendaciones o advertencias que se le hacen. Es aquí cuando se debe implantar un sistema de disciplina progresiva en donde a medida que se van cometiendo fallas, se va incrementando el grado de castigo, empezando por una simple amonestación verbal hasta llegar, si es el caso, a la terminación del vínculo laboral.

Estas medidas graduales se utilizan para darle tiempo al empleado que corrija su “marcha” y se de cuenta que está cometiendo errores muy seguidos. Sin embargo, en algunas situaciones como el hurto o la agresión física, se procede de inmediato a despedir al individuo.

Como vimos anteriormente, una correcta implantación de la disciplina es necesaria para evitar que se incumplan las reglas o normas dentro de una organización. Lo más importante es que las acciones que se vayan a tomar no perjudiquen al infractor, sino que le enseñen y lo eduquen para que en el futuro no vuelva a reincidir en su error.

¿QUÉ ES LA DISCIPLINA PROGRESIVA LABORAL?

La disciplina progresiva es un proceso para lidiar con la conducta relacionada con el trabajo que no cumpla con los estándares esperados y comunicados de rendimiento. El propósito principal de la disciplina progresiva es ayudar al empleado a entender que existe un problema de rendimiento o de oportunidad de mejora.

El proceso cuenta con esfuerzos cada vez más formales para proporcionar retroalimentación al empleado de manera que pueda corregir el problema. La meta de la disciplina progresiva es mejorar el rendimiento de los empleados.

El método que se basa la disciplina progresiva es un sistema donde las sanciones por mala conducta o rendimiento negativo aumentan de forma gradual.

El proceso de disciplina progresiva no debe interpretarse como un castigo por un empleado, sino para ayudar al empleado a superar los problemas de rendimiento y satisfacer las expectativas de trabajo. En este sentido, la disciplina progresiva tendrá más posibilidades de éxito cuando se asiste a un individuo con la intención de convertirlo en un miembro activo en la realización efectiva de la organización.

Ventajas de la disciplina progresiva

La disciplina progresiva permite a la organización despedir de manera justa a los empleados que son ineficaces y que estén poco dispuestos a mejorar, con la seguridad de que se ha hecho todo lo posible por mejorar la situación y de que se le han dado oportunidades para remediar la situación.

Otra de las ventajas de la disciplina progresiva es que ayuda a que el castigo es proporcional al problema. Además, ayuda a los trabajadores a ser disciplinados para entender mejor la naturaleza de la infracción y les da la oportunidad de corregirse.

Por otra parte, un sistema de disciplina progresiva permite estructurar un programa de gestión del rendimiento que facilita la labor de proporcionar información equilibrada.

Documentación

Los sistemas progresivos de disciplina requieren documentación escrita. El desempeño laboral de un empleado o el comportamiento laboral que requiere revisión disciplinaria o acción correctiva debe formar parte de un resumen en el que un supervisor o gerente de recursos humanos utiliza para completar el formulario de revisión disciplinaria. La documentación de las medidas disciplinarias ayuda a los empleadores a mantener los archivos de personal que reflejan con precisión el desempeño del empleado en su trabajo y vida laboral.

DISCIPLINAS PREVENTIVAS BASICAS

Palau, Guillermo (2013) Hoy expongo algo que considero muy importante también, en lo que a prevención se refiere. Se trata de la clasificación de las disciplinas básicas preventivas. Cada una de ellas se ocupa de ciertos aspectos preventivos, pero no se puede considerar que haya una más importante que las otras, todas son igualmente importantes y necesarias.

Seguridad en el trabajo

Técnica preventiva que tiene como fin la lucha contra los accidentes. Actúa sobre las condiciones de locales, maquinaria, herramientas y equipos...

Técnicas de seguridad analíticas: estudian las causas de los riesgos y sus consecuencias. Pueden ser previas al accidente (inspecciones de seguridad y control estadístico) o posteriores (investigación de accidentes y notificación y registro de accidentes).

•**Técnicas operativas de seguridad:** aplican medidas correctoras a los riesgos. Pueden actuar sobre el factor técnico (diseño de equipos y métodos de trabajo y corrección de riesgos) o sobre el factor humano (formación e información y selección de personal).

Higiene del trabajo

Técnica no médica de prevención, que actúa frente a los contaminantes ambientales con el objeto de prevenir la aparición de enfermedades

profesionales en individuos expuestos a ellos.

- Higiene teórica: se encarga del estudio de los contaminantes y su relación con el hombre, con el objeto de estudiar la relación dosis - respuesta o contaminante - tiempo de exposición - hombre, y establecer unos valores estándar de concentración y periodos de exposición que tendrían efectos perjudiciales para la salud.

- Higiene analítica: realiza la investigación y análisis de los contaminantes presentes, permitiendo evaluar la magnitud del riesgo. Puede actuar en el laboratorio sobre las muestras, o a nivel de campo en el punto donde se producen.

- Higiene de campo: realiza, con las dos anteriores, el estudio y reconocimiento del ambiente y condiciones de trabajo, identificando y evaluando los riesgos y sus causas y proponiendo medidas de control.

Ergonomía

Técnica que estudia la adaptación del trabajador a las condiciones fisiológicas y psicológicas del trabajo, para evitar la aparición de la fatiga física y mental. Se ocupa de aspectos como la distribución de espacios, tiempo y carga de trabajo, diseño de mobiliario, etc.

- Ergonomía geométrica: estudia la relación de las personas con sus condiciones métricas (posturas, movimientos, posiciones...).

- Ergonomía temporal: estudia la adaptación del trabajador a condiciones temporales (horario, jornada, turnos...).

- Ergonomía ambiental: analiza el medio ambiente laboral para hacerlo confortable (temperatura, iluminación, colores...).

- Ergonomía organizativa: estudia la carga física y mental de cada puesto para adaptarlo a los trabajadores.

<< Es muy importante tener en cuenta que habrá que adaptar cada puesto de trabajo al trabajador, y no al contrario>>

Psicosociología

Técnica que trata de prevenir daños psicológicos. Estudia aspectos psíquicos y sociales del individuo en el ambiente de trabajo. Actúa a través de la selección de personal, la orientación profesional y el clima laboral.

Medicina laboral

Su objeto es mantener la salud del trabajador en estado óptimo. Actúa mediante la prevención (reconocimientos médicos, educación sanitaria, etc.), la curación cuando se produce el daño y la rehabilitación para la recuperación de las secuelas.

LA DISCIPLINA PROGRESIVA

Carlos R. Paula (2009) La implementación efectiva de un proceso de disciplina requiere que se tome en cuenta, entre otras, las siguientes consideraciones:

1. Elementos claves de la disciplina progresiva - Todo patrono debe poder demostrar que sometió al empleado a disciplina progresiva antes de despedirlo por pobres ejecutorias o desempeño. El concepto de disciplina progresiva requiere probar, entre otros, que: (1) al empleado se le notificaron sus faltas adecuada y oportunamente; (2) al empleado se le dio la oportunidad de mejorar las mismas (ya sea porque se le concedió tiempo suficiente para ello y/o porque se le brinde adiestramiento, maquinaria, herramientas o equipo necesario para que pudiese realizar las funciones de su puesto a satisfacción del patrono); (3) el empleado no mostró mejoría por lo que fue necesario su despido; y (4) el desempeño pobre del empleado afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa.

2. Enfoque y meta del proceso disciplinario - Se debe mantener una actitud positiva durante el proceso disciplinario. La meta inicial de este proceso debe ser ayudar y asistir al empleado para que pueda realizar las funciones de su puesto a satisfacción del patrono y no el documentar los incidentes con el fin de justificar su despido. Esto contribuye a evitar recursos humanos la sustitución del empleado teniendo el patrono que incurrir en los costos de re-adiestramiento de

una nueva persona para el puesto. La documentación de la conducta del empleado, sin embargo, podría constituir la meta cardinal del administrador de recursos humanos en una etapa posterior del proceso disciplinario.

3. Comunicación con el empleado – Durante el proceso de disciplina progresiva el patrono debe reunirse con el empleado para discutir sus deficiencias. También, debe establecer guías que permitan conducir una reunión de disciplina exitosa. Además, debe comunicar al empleado claramente durante el proceso de disciplina cuales son las expectativas de la gerencia en cuanto a su desempeño y labor.

4. Políticas y normas del patrono – El patrono debe establecer políticas y normas adecuadas, razonables y claras. Además, debe notificar oportunamente y por escrito al empleado dichas políticas y normas. Las descripciones de deberes deben ser claras, lo más abarcadora posibles y contener todas las funciones, obligaciones y deberes de los empleados. De igual forma, tiene el deber de establecer normas y estándares realistas y pertinentes al trabajo. El patrono debe obtener un acuse de recibo de parte de cada empleado que certifique que recibió una copia de la norma, política y/o descripción de deberes.

5. Cuándo aplicar disciplina progresiva - Al considerar una falta de un empleado, se debe determinar inicialmente si existe suficiente causa para disciplinarlo y/o si la falta es una que requiere ser documentada. Por ejemplo, se debe considerar y distinguir entre faltas sencillas o insignificantes, faltas incurridas por primera vez, faltas que no fueron causadas por la propia negligencia del empleado, o incluso conducta que en realidad podría no ser considerada como una falta.

6. Búsqueda de la fuente y de la solución al problema - Ante problemas de ejecutorias, se debe averiguar cuál es la fuente del problema e identificar barreras que puedan estar contribuyendo al desempeño pobre del empleado. El patrono debe distinguir entre problemas de conducta o disciplina y los problemas de ejecutorias en las funciones del empleado por razones ajenas a su comportamiento. Así como dialogar con el empleado y permitir que éste participe en el proceso de búsqueda de alternativas.

7. Problemas de ausentismo crónico y/o tardanzas - Ante este tipo de problemas, el patrono debe, entre otras, tomar las siguientes medidas; (1) averiguar la causa o fuente del ausentismo o de las tardanzas; (2) averiguar qué puede hacer el patrono, si algo, para contribuir a que el empleado no llegue tarde o se ausente; (3) determinar si el empleado requiere un “acomodo razonable”; (4) informarle al empleado que la asistencia es requerida y documentar el proceso de disciplina progresiva; (5) requerir un certificado médico para regresar al trabajo cuando la ausencia sea por razón de salud, por más de 2 días consecutivos y el patrono lo haya establecido como política; y (6) entregar nuevamente al empleado una copia de la política de ausentismo y tardanzas.

8. Preservación de evidencia y documentos - El patrono debe preservar evidencia manteniendo documentado adecuadamente todo incidente con un empleado que constituya una violación a las normas, reglamentos y/o políticas de la empresa, además de cualquier acto del empleado que constituye: (i) conducta impropia o desordenada; (ii) desempeño deficiente, tardío, o negligente de funciones; y (iii) una violación de las normas de calidad del producto o los servicios que ofrece o maneja el patrono. El patrono debe tener presente en todo momento que, para la defensa de una reclamación legal, casi no importa lo que en realidad sucedió, sino lo que las partes puedan probar que sucedió.

9. Disciplina verbal vs. Disciplina escrita - Ambas son necesarias para cumplir adecuadamente con las metas de un buen proceso disciplinario. El supervisor inmediato del empleado y el director de recursos humanos deben determinar qué información debe ser documentada para protegerse ellos mismos y a su organización. El supervisor inmediato del empleado y el director de recursos humanos deben contribuir a reunir la evidencia necesaria para apoyar el procedimiento disciplinario.

10. Cuándo y hasta qué punto delegar el proceso de disciplina en los supervisores inmediatos - Todo patrono o administrador de recursos humanos debe determinar cuándo y hasta qué punto delegar el proceso de disciplina en los supervisores inmediatos. En general, se puede delegar cuando el supervisor está capacitado para ello, conoce los principios básicos del proceso disciplinario y las implicaciones legales del mismo. Cuando el supervisor inmediato no está

realmente capacitado, el proceso debe ser llevado a cabo conjuntamente entre el supervisor inmediato del empleado y el director de recursos humanos de la compañía. La documentación de los incidentes y las violaciones de normas por parte de los empleados debe ser documentada en conjunto por ambas personas, ya que el supervisor inmediato podría estar muy apasionado y no ser objetivo y cuidadoso en el lenguaje utilizado en un memorando de disciplina.

11. Confidencialidad y acceso a documentos - El proceso de disciplina y la preservación de la evidencia deben tomar en cuenta el derecho a privacidad del empleado. Por tanto, las reuniones con el empleado y sus expedientes deben mantenerse confidenciales. No toda persona debe tener acceso a los expedientes de los empleados; solo las personas cuyas funciones principales son administrar los recursos humanos de la empresa y los supervisores u oficiales directamente relacionados con el departamento para el cual trabaja el empleado. Además, no se debe mantener información médica o de salud junto con la información general del empleado relacionada con su empleo a la cual tienen acceso el supervisor inmediato del empleado y otros gerentes. El patrono debe considerar, entre otras, la obligación establecida bajo la ley federal HIPAA de no divulgar impropriamente la “información protegida de salud”. Por otro lado, no se debe mantener información privilegiada (tales como cartas y documentos producidos y/o enviados a, o por el abogado de la compañía), dentro del expediente de personal de un empleado para evitar producirlo inadvertidamente al abogado durante un litigio.

12. Anticipación y prevención de reclamaciones bajo otras leyes - Antes de tomar la decisión de despedir a un empleado, el patrono debe evaluar cuál es el riesgo de reclamaciones laborales adicionales a una causa de acción por despido injustificado. El patrono debe evaluar cuales causas de acción podrían ser presentadas por el empleado bajo otras leyes a la luz de los eventos ocurridos dentro de los periodos prescriptivos vigentes para cada posible reclamación. El patrono debe considerar la probabilidad de que una reclamación adicional sea presentada, los méritos que tendría la misma y la evidencia con la que cuenta la compañía para defenderse de cualquier posible demanda. En conclusión, los supervisores son los que tienen a diario el contacto directo con los empleados y son los que pueden detectar inicialmente los problemas de desempeño que

pueden impedir el logro de las metas trazadas en una empresa. Por tanto, todo patrono debe ofrecer regularmente a sus supervisores adiestramientos y talleres de capacitación adecuados que les permitan ejercer efectivamente sus funciones de supervisión. Dichos adiestramientos deben combinar aspectos de disciplina progresiva con los fundamentos de las leyes laborales que rigen las relaciones obrero-patronales y afectan el taller de trabajo. La clave de este proceso que persigue aumentar la productividad del negocio y disminuir el número de demandas laborales está en la prevención y no en el litigio.

TIPOS DE DISCIPLINA UTILIZADAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Ruth Mayhew (2017) La disciplina de los empleados varía entre advertencias verbales hasta a los que se les niegan ciertos privilegios, como los acuerdos de trabajo desde casa también conocido como teletrabajo. La revisión disciplinaria, la acción y las políticas correctivas varían, dependiendo del tipo de negocio y de la fuerza laboral. Sin embargo, muchas formas de disciplina son comunes a la mayoría de los ambientes de trabajo.

Advertencias verbales

Las advertencias verbales son métodos informales que ponen a los empleados sobre aviso de que se han involucrado en alguna conducta o han tenido acciones que pueden llevar a consecuencias más graves si no se corrigen inmediatamente. El primer paso en muchas de las políticas de disciplina progresiva es una advertencia verbal, lo que significa que un supervisor o gerente habla con el empleado y le informa de la acción o comportamiento que entra en conflicto con las normas de desempeño y conducta que se espera de él por parte de la empresa. La ausencia constante es un ejemplo de una acción del empleado que puede ser considerada una razón válida para una advertencia verbal. Hasta que el ausentismo del empleado interrumpe el flujo de trabajo, los resultados en los plazos y los resultados de pérdidas en el trabajo adicional para los compañeros de trabajo, una advertencia verbal puede ser todo lo que es necesario fomentar en el empleado para centrarse en la mejora de su asistencia.

Planes de mejora de rendimiento

Hay empleadores que tienen un interés personal en ayudar a los empleados a mejorar el desarrollo de lo que comúnmente se conoce como un plan de mejora de rendimiento o PIP por sus siglas en inglés. Son planes detallados que identifican áreas de mejora y una serie de pasos que el empleado debe cubrir para recibir una calificación aceptable de rendimiento. Algunos empleadores requieren un PIP cuando el director le da al empleado una calificación de evaluación de rendimiento que está muy por debajo del nivel aceptable. En la mayoría de los casos, el empleado y el gerente trabajan juntos para construir un PIP que contiene los registros para que los gerentes supervisen el progreso y finalización de los puntos señalados. Hasta que se logren los objetivos del PIP, el empleado está en un compás de espera para que sea re-evaluado y considerado como aceptable por su ejecución para los estándares de desempeño del empleador.

Suspensiones

La suspensión sin sueldo es una forma de disciplina del lugar de trabajo que los empleadores suelen utilizar antes de decidir si terminan la relación laboral con el empleado; que puede ser el último paso antes de correr a los empleados. Semejante comportamiento o conducta de los empleados que amenaza la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la empresa suele ser una razón válida para que sean suspendidos. Esta una de las formas más puras de disciplina y castigo, ya que tiene un impacto inmediato y dramático en el estilo de vida del empleado. Vivir sin un cheque de pago da el tiempo empleado para reflexionar sobre la gravedad de sus acciones y centrarse en lo que él habría hecho de otra manera para evitar la suspensión. La disciplina grave también puede tener un impacto devastador en la capacidad del empleado para competir por ascensos y asignaciones de trabajo que requieren un historial de desempeño ejemplar.

Reasignaciones y pérdida de privilegios

En algunas organizaciones, las asignaciones de trabajo alternativas basadas en el rendimiento incluyen oportunidades de trabajar a distancia, teletrabajo u horarios

más flexibles. Antes de que comience el permiso para trabajar a distancia, por ejemplo, el empleador y el empleado se ponen de acuerdo en los términos y condiciones para el trabajo. La capacidad del empleado para mantener un nivel de rendimiento aceptable siempre va incluida en el régimen de trabajo alternativo.

En el caso de que el empleado sea incapaz de mantener sus niveles de rendimiento, una forma apropiada de disciplina es revocar el contrato y exigir al empleado que vuelva a trabajar en la oficina, donde su gerente puede observarlo rutinariamente y controlar sus hábitos de trabajo. El propósito de este tipo de disciplina es restaurar la estructura, la rendición de cuentas y mejorar el desempeño del empleado a los niveles antes acordados.

2.3. Definiciones conceptuales

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Stephen P. Robbins (1998) "El estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata por lo tanto de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de modo general a la conducta de las personas en toda clase de organización"

COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL

Joanna Wierman (2013) En cuanto al nivel individual puedo decir que uno de los principales aspectos es la conducta y está se encontrara influida principalmente por la motivación, en donde se ponen en práctica componentes psicológicos, filosóficos y de motricidad; debido a esto hace que el individuo actué de una manera completamente diferente a otro, esta forma de actuar se dice que son patrones de conducta los cuales están establecidos por los valores que se le han inculcado a cada uno.

En el nivel individual influyen cuatro puntos importantes al momento de analizar al individuo, esto son los siguientes: la edad, el género, el estado civil y la antigüedad; teniendo en cuenta esto puedo concluir que toda aquella gerencia debe estar en la

capacidad de analizar al individuo completamente para que puedan utilizar sus habilidades individuales en beneficio de la empresa.

COMPORTAMIENTO DE GRUPO

Joanna Wierman (2013) Es importante que antes de hablar del comportamiento organizacional conozcamos que se entiende por grupo y debido a esto podemos decir que un grupo son dos o más personas que interactúan entre sí, este grupo pueden ser formales o informales, podemos entender por formales cuando estos grupos están definidos por una estructura organizativa y a su vez el informal se da cuando solo existe la necesidad de contacto social.

Tenemos que tener en cuenta algo muy importante que los grupos no trabajan aisladamente, estos forman parte de una organización establecida y completa, a su vez es necesario conocer que no es igual un grupo a un equipo, debido a esto se puede decir que el equipo son varias personas que trabajan en busca de un mismo objetivo y el grupo como ya sabemos son dos o más personas, pero pueden buscar objetivos diferentes en la organización. Para finalizar tenemos que conocer que en este tipo de grupos en la organización es transcendental que exista un líder el cual lleve la batuta a la hora de tomar decisiones importantes.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Julia, Daniel y Raquel (2004) Expresa que “La cultura organizacional se suele entender como los valores, creencias y principios fundamentales que comprenden los miembros de la organización”.

Así mismo **Daniel R. Denison (1989)** afirma que “la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización”.

Para **Chiavenato, (1989)**, la Cultura organizacional es “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización

DISCIPLINA LABORAL

Sanabria (2012) La disciplina laboral es el conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las políticas, normas y reglamentos de la empresa, por parte de todos sus integrantes.

El propósito de las acciones disciplinarias es asegurar que el comportamiento y desempeño de los trabajadores se ajusten a los lineamientos de la compañía.

El acatamiento de las políticas, normas y reglamentos no sólo se logra a través de la aplicación de sanciones disciplinarias para los que se desvían de ellas, sino a través de recompensas para aquellos que las respetan. Desafortunadamente las sanciones son frecuentemente más usadas que las recompensas y en algunos casos extremos la única acción disciplinaria realizada es el despido del trabajador. Sin embargo, cada vez son más las organizaciones que se preocupan por establecer reconocimientos por los comportamientos excepcionales para estimular el respeto a la cultura institucional.

DISCIPLINA PREVENTIVA

Hernández, Jhon (2001). Son las medidas que se toman para animar a los empleados a seguir las normas y los reglamentos, con el fin de evitar las infracciones. El objetivo básico es estimular la autodisciplina entre los trabajadores.

El Departamento de Personal tiene gran responsabilidad en el campo de la disciplina preventiva. Por ejemplo, diseña programas para prevenir el ausentismo o comunica al personal las nuevas normas en vigor. Proporciona también programas de explicación y apoyo de las nuevas normas; puesto que el ámbito laboral no es un cuartel y que en las compañías modernas no se impone la lógica militar, el personal de todos los niveles acepta mejor las normas que comprende y que considera racionales.

DISCIPLINA PROGRESIVA

La disciplina progresiva es un proceso para lidiar con la conducta relacionada con el trabajo que no cumpla con los estándares esperados y comunicados de rendimiento. El propósito principal de la disciplina progresiva es ayudar al empleado a entender que existe un problema de rendimiento o de oportunidad de mejora.

El proceso cuenta con esfuerzos cada vez más formales para proporcionar retroalimentación al empleado de manera que pueda corregir el problema. La meta de la disciplina progresiva es mejorar el rendimiento de los empleados.

El método que se basa la disciplina progresiva es un sistema donde las sanciones por mala conducta o rendimiento negativo aumentan de forma gradual.

El proceso de disciplina progresiva no debe interpretarse como un castigo por un empleado, sino para ayudar al empleado a superar los problemas de rendimiento y satisfacer las expectativas de trabajo. En este sentido, la disciplina progresiva tendrá más posibilidades de éxito cuando se asiste a un individuo con la intención de convertirlo en un miembro activo en la realización efectiva de la organización.

DISCIPLINA CORRECTIVA

Hernández, Jhon (2001) Es una acción que sigue a la desviación y ruptura de una regla. Se propone desalentar otras desviaciones y garantizar que las normas se cumplirán en el futuro. Por lo común la acción disciplinaria o correctiva constituye una sanción de cierto tipo suministrada a la persona que infringe una norma; por ejemplo, una advertencia o una suspensión sin goce de sueldo.

Generalmente la disciplina correctiva se rige y se administra de acuerdo con la estructura jerárquica de la organización. Se inicia en el supervisor inmediato del empleado, pero es frecuente que un ejecutivo de más nivel o el departamento de personal deban aprobar el procedimiento a seguir. El objetivo de esta práctica es garantizar la mayor equidad y justicia posibles, para que todos sepan que se aplican las mismas normas en toda la organización.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El comportamiento organizacional influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a)** El comportamiento grupal influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

- b)** El comportamiento individual influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

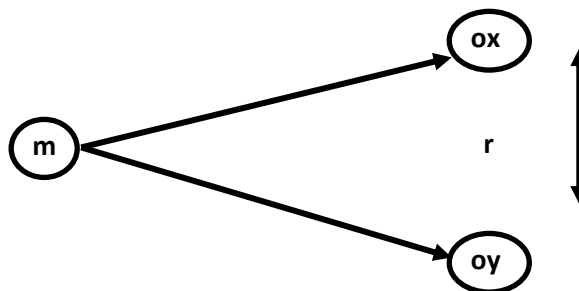
- c)** La cultura organizacional influye en la disciplina laboral en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

3.1.1. Tipo

El tipo de diseño de la presente investigación es no experimental-transeccional-correlacional. Según Hernández y et al (2014), propone el siguiente diagrama:



Dónde:

m = muestra

ox = Comportamiento organizacional

oy = Disciplina laboral

r = Relación entre las variables

3.1.2. Enfoque

La presente investigación tiene enfoque cualitativo y cuantitativo.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La presente investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, Barranca. La población examinada está constituida por el personal los cuales son 181 trabajadores.

La población es un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes con el fenómeno que se investiga. (BALESTRINI, 1998)

3.2.2. Muestra

FINITA (Cuando conoces la población)

En este trabajo de investigación se aplicó la fórmula de población finita para hallar la muestra necesaria:

$$m = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

Z (1,96) : Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5) : Proporción de éxito.

Q (0,5) : Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

ε (0,05) : Tolerancia al error

N (181) : Tamaño de la población.

m : Tamaño de la muestra.

$$\frac{(1.96)^2(0.50).(0.50).(181)}{(0.05)^2(181-1)+(1.96)^2.(0.50).(0.50)}$$

Es así que con una población de 181 trabajadores, un error máximo aceptable de 5%, un porcentaje estimado de la muestra de 50% y un nivel deseado de confianza de 95, se obtuvo una muestra equivalente a 123 trabajadores

3.3. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicador
Variable X Comportamiento Organizacional	Comportamiento Grupal	Estilo de liderazgo
		Desempeño grupal
	Comportamiento Individual	Personalidad
		Conducta
		Estabilidad
Cultura Organizacional	Agresividad	
	Normas	
Variable Y Disciplina Laboral	Disciplina Preventiva	Reglamentos
		Advertencia
	Disciplina Correctiva	Suspensión
		Estándares de rendimiento
	Disciplina Progresiva	Conducta

Fuente: Fuente: Elaboración propia en base al modelo Robbins y Judge (2013) y Salinas Oscar Javier (2001)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Las principales técnicas de recolección de datos que se utilizarán para esta investigación son las fuentes primarias y secundarias.

Las fuentes primarias son la información que se recolectará a través de las encuestas.

Las fichas secundarias son la información obtenida de libros y trabajos de investigación en Internet relacionados con el comportamiento organizacional y la disciplina laboral.

3.4.2. Descripción del instrumentos

Para el recojo de información se utilizará el cuestionario estructurado de 12 preguntas. Para el recojo de información se utilizará el cuestionario de SERVQUAL.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Para el proceso de la información se empleará el Excel y el SPSS, los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos

3.6. Confiabilidad del instrumento

El nivel de fiabilidad del instrumento se realizó mediante el alfa de Cronbach, el resultado obtenido fue el siguiente:

	N	%
Válido	123	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	123	100,0

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

Según el criterio general, George y Mallery (2003, p. 231), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

TABLA 1: Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,740	12

De acuerdo a la tabla se observa que se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach igual a 0.740, interpretando este valor podemos decir que el porcentaje de confianza del instrumento es del 74%, lo cual tiene una confiabilidad aceptable.

CAPITULO IV RESULTADOS

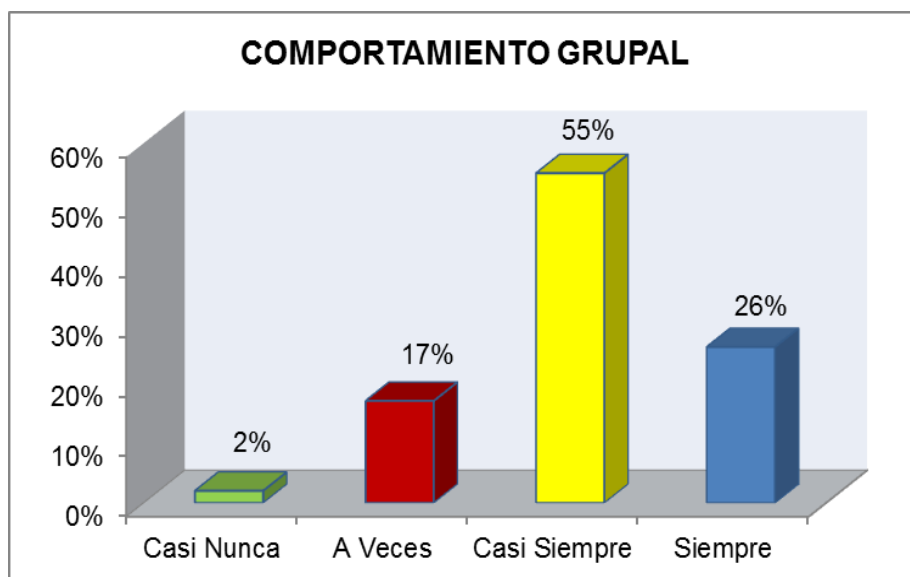
4.1. Descripción de los resultados

4.1.1. Resultados de la variable Comportamiento Organizacional

TABLA 2: Respuesta de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, sobre Comportamiento Grupal.

COMPORTAMIENTO GRUPAL			
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	3	2%
	A Veces	21	17%
	Casi Siempre	67	55%
	Siempre	32	26%
	TOTAL	123	100%

FIGURA 1: Niveles de Comportamiento Grupal



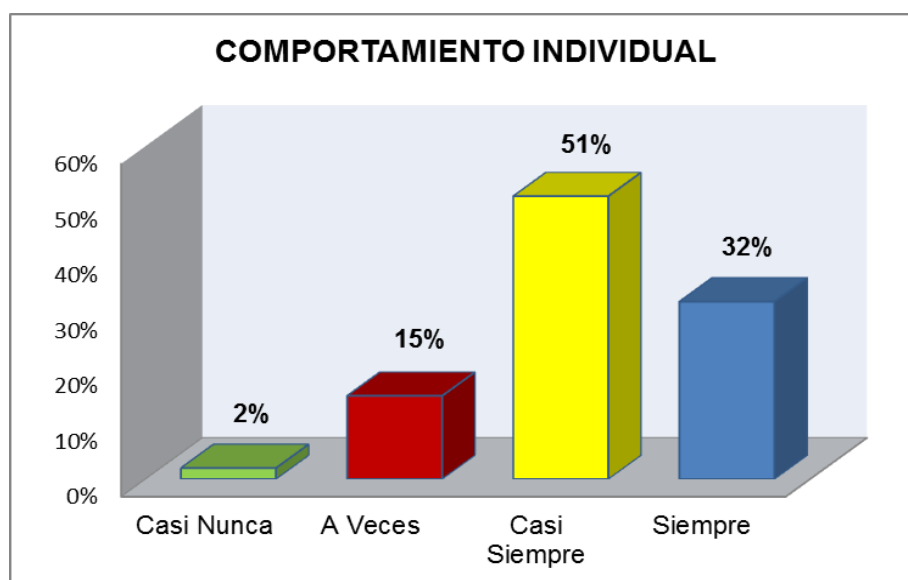
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N° 2, se aprecia que de los 123 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, el nivel más alto es el “casi siempre” con un 55% sobre su comportamiento grupal en sus actividades en la

municipalidad, representado por la mayoría. De igual manera, el 26% de trabajadores representada el nivel “siempre” y el 17% representa el nivel “a veces”. Finalmente, el nivel más bajo es el “casi nunca” con un 2% de los trabajadores, representado por la minoría. Estos resultados los podemos apreciar en la figura 1.

TABLA 3: Respuesta de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, sobre Comportamiento Individual.

COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL			
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	2	2%
	A Veces	18	15%
	Casi Siempre	63	51%
	Siempre	40	32%
	TOTAL	123	100%

FIGURA 2: Niveles de Comportamiento Individual



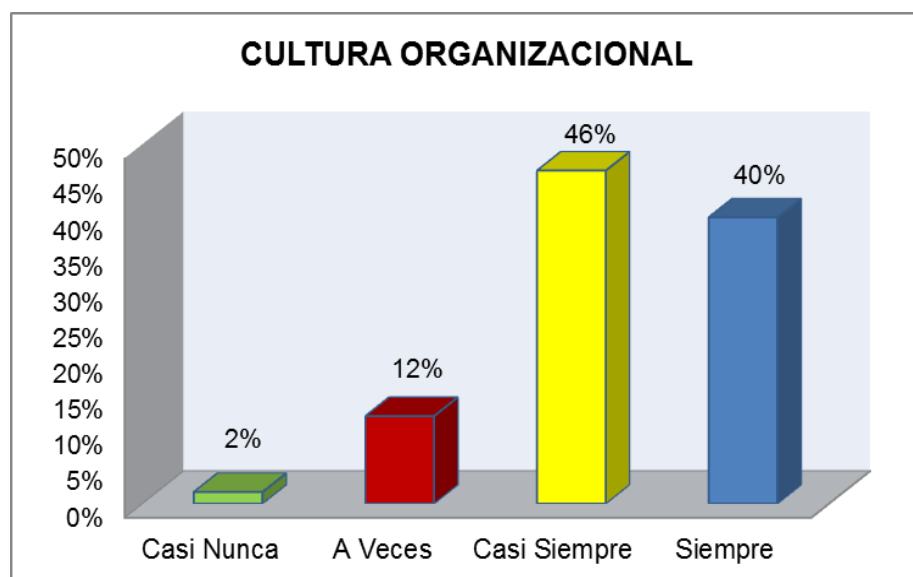
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N° 3, se aprecia que de los 123 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, el nivel más alto es el “casi siempre” con un 51% sobre su comportamiento individual en sus actividades en la

municipalidad, representado por la mayoría. De igual manera, el 32% de trabajadores representada el nivel “siempre” y el 15% representa el nivel “a veces”. Finalmente, el nivel más bajo es el “casi nunca” con un 2% de los trabajadores, representado por la minoría. Estos resultados los podemos apreciar en la figura 2.

TABLA 4: Respuesta de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, sobre Cultura Organizacional.

CULTURA ORGANIZACIONAL			
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	2	2%
	A Veces	15	12%
	Casi Siempre	57	46%
	Siempre	49	40%
	TOTAL	123	100%

FIGURA 3: Niveles de Cultura Organizacional



INTERPRETACIÓN: Según la tabla N° 4, se aprecia que de los 123 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, el nivel más alto es el “casi siempre” con un 46% sobre su cultura organizacional en sus actividades en la

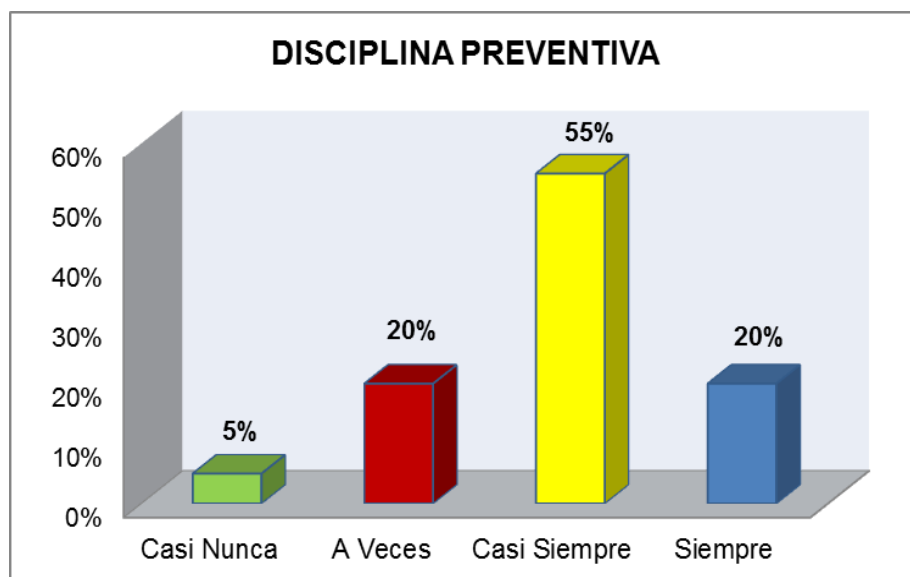
municipalidad, representado por la mayoría. De igual manera, el 40% de trabajadores representada el nivel “siempre” y el 12% representa el nivel “a veces”. Finalmente, el nivel más bajo es el “casi nunca” con un 2% de los trabajadores, representado por la minoría. Estos resultados los podemos apreciar en la figura 3.

4.1.2. Resultados de la variable Disciplina Laboral

TABLA 5: Respuesta de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, sobre Disciplina Preventiva.

DISCIPLINA PREVENTIVA			
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	6	5%
	A Veces	24	20%
	Casi Siempre	68	55%
	Siempre	25	20%
	TOTAL	123	100%

FIGURA 4: Niveles de Disciplina Preventiva



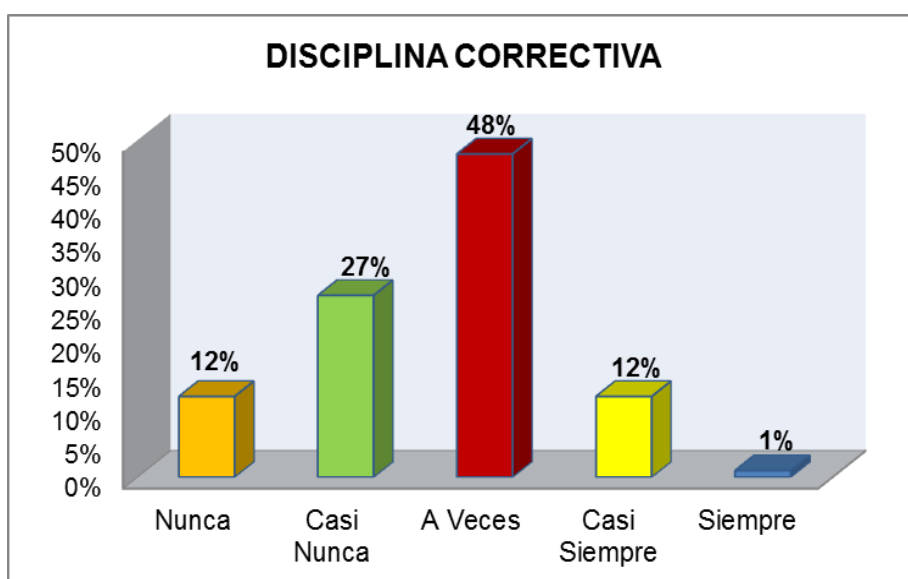
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N° 5, se aprecia que de los 123 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, el nivel más alto es el “casi

siempre” con un 55% sobre su disciplina preventiva en sus actividades en la municipalidad, representado por la mayoría. De igual manera, el 20% de trabajadores representada el nivel “siempre” y el 20% representa el nivel “a veces”. Finalmente, el nivel más bajo es el “casi nunca” con un 5% de los trabajadores, representado por la minoría. Estos resultados los podemos apreciar en la figura 4.

TABLA 6: Respuesta de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, sobre Disciplina Correctiva.

DISCIPLINA CORRECTIVA			
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	15	12%
	Casi Nunca	33	27%
	A Veces	59	48%
	Casi Siempre	15	12%
	Siempre	1	1%
	TOTAL	123	100%

FIGURA 5: Niveles de Disciplina Correctiva



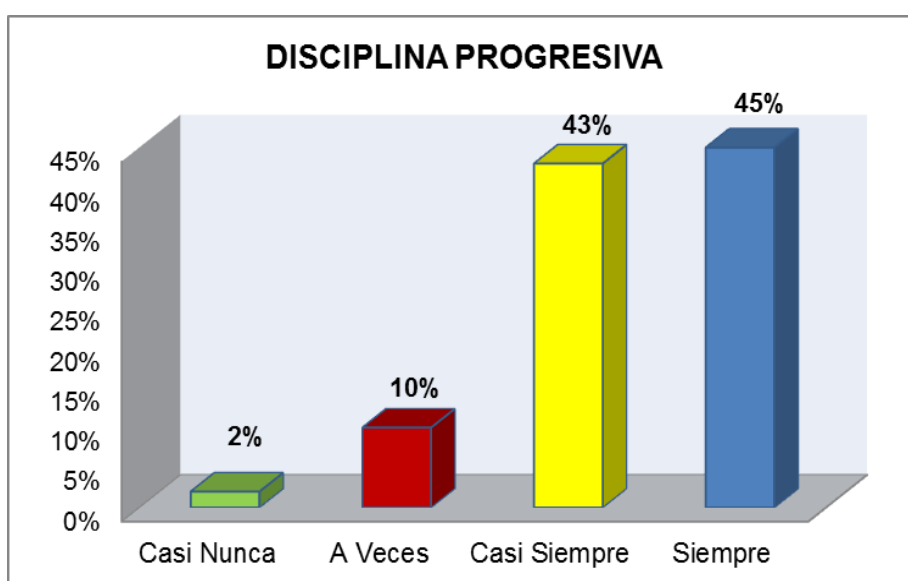
INTERPRETACIÓN: Según la tabla N° 6, se aprecia que de los 123 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, el nivel más alto es el “a

veces” con un 48% sobre su disciplina correctiva en sus actividades en la municipalidad, representado por la mayoría. De igual manera, el 27% de trabajadores representada el nivel “casi nunca”, el 12% representa el nivel “casi siempre” y el 12% representa el nivel “nunca”. Finalmente, el nivel más bajo es el “siempre” con un 1% de los trabajadores, representado por la minoría. Estos resultados los podemos apreciar en la figura 5.

TABLA 7: Respuesta de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, sobre Disciplina Progresiva.

DISCIPLINA PROGRESIVA			
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi	2	2%
	Nunca		
	A Veces	12	10%
	Casi	53	43%
	Siempre	56	45%
	Siempre	56	45%
	TOTAL	123	100%

FIGURA 6: Niveles de Disciplina Progresiva



INTERPRETACIÓN: Según la tabla N° 7, se aprecia que de los 123 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, el nivel más alto es el

“siempre” con un 45% sobre su disciplina progresiva en sus actividades en la municipalidad, representado por la mayoría. De igual manera, el 43% de trabajadores representada el nivel “casi siempre” y el 10% representa el nivel “a veces”. Finalmente, el nivel más bajo es el “nunca” con un 2% de los trabajadores, representado por la minoría. Estos resultados los podemos apreciar en la figura 6.

4.2. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

La tabla 8 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov (K-S). Se observa que la variable comportamiento organizacional y sus dimensiones comportamiento grupal, comportamiento individual y cultura organizacional presentan puntuaciones que no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). Por otro lado, la variable disciplina laboral presenta puntuaciones que no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinarán correlaciones entre las dimensiones del comportamiento organizacional y la disciplina laboral, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

TABLA 8: Prueba de normalidad de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones de estudio.

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Comportamiento Grupal	,283	123	,000 ^a
Comportamiento Individual	,257	123	,000 ^a
Cultura Organizacional	,249	123	,000 ^a
Disciplina Preventiva	,302	123	,000 ^a
Disciplina Correctiva	,274	123	,000 ^a
Disciplina Progresiva	2,81	123	,000 ^a

a. Corrección de significación de Lilliefors.

4.3. Contrastación de hipótesis

Planteamiento De Hipótesis General:

H₀: El Comportamiento Organizacional no influye significativamente en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

H₁: El Comportamiento Organizacional influye significativamente en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

Demostración De La Hipótesis: Utilizamos el siguiente criterio: Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀. Si el valor de **p**<**0.05** se acepta H₁.

TABLA 9: Correlación de Spearman entre el comportamiento organizacional y la disciplina laboral.

		Correlaciones	
		Comportamiento Organizacional	Disciplina Laboral
Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,443**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	123	123
Disciplina Laboral	Coefficiente de correlación	,443**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	123	123

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN: Como se observa en tabla 9, la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, el comportamiento organizacional influye significativamente en la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016. Precisamos el

coeficiente de correlación Rho obtenido tiene un valor de 0.443, con lo cual afirmamos que la correlación es débil.

Planteamiento De Hipótesis Específica 1:

H₀: El comportamiento grupal no influye significativamente en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

H₁: El comportamiento grupal influye significativamente en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

Demostración De La Hipótesis: Utilizamos el siguiente criterio: Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀. Si el valor de **p**<**0.05** se acepta H₁.

TABLA 10: Correlación de Spearman entre el comportamiento grupal y la disciplina laboral.

		Comportamiento Grupal	Disciplina Laboral
Comportamiento Grupal	Coeficiente de correlación	1.000	,368**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	123	123
Disciplina Laboral	Coeficiente de correlación	,368**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	123	123

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN: Como se observa en tabla 10, la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, el comportamiento grupal influye significativamente en la disciplina laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016. Precisamos el coeficiente de correlación Rho obtenido tiene un valor de 0.368, con lo cual afirmamos que la correlación es débil.

Planteamiento De Hipótesis Específica 2:

H₀: El comportamiento individual no influye significativamente en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

H₁: El comportamiento individual influye significativamente en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

Demostración De La Hipótesis: Utilizamos el siguiente criterio: Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀. Si el valor de **p**<**0.05** se acepta H₁.

TABLA 11: Correlación de Spearman entre el comportamiento individual y la disciplina laboral.

		Comportamiento Individual	Disciplina Laboral
Comportamiento Individual	Coeficiente de correlación	1.000	,378**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	123	123
Disciplina Laboral	Coeficiente de correlación	,378**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	123	123

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN: Como se observa en tabla 11, la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, el comportamiento individual influye significativamente en la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016. Precisamos el coeficiente de correlación Rho obtenido tiene un valor de 0.378, con lo cual afirmamos que la correlación es débil.

Planteamiento De Hipótesis Específica 3:

H₀: La cultura organizacional no influye significativamente en la disciplina laboral en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

H₁: La cultura organizacional influye significativamente en la disciplina laboral en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.

Demostración De La Hipótesis: Utilizamos el siguiente criterio: Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀. Si el valor de **p<0.05** se acepta H₁.

TABLA 12: Correlación de Spearman entre la cultura organizacional y la disciplina laboral.

		Cultura Organizacional	Disciplina Laboral
Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,363**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	123	123
Disciplina Laboral	Coefficiente de correlación	,363**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	123	123

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN: Como se observa en tabla 12, la significancia asintótica 0,000 es menor que el nivel de significación 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, la cultura organizacional influye significativamente en la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016. Precisamos el coeficiente de correlación Rho obtenido tiene un valor de 0.363, con lo cual afirmamos que la correlación es débil.

CAPITULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Giovanna Karla Vinazza (2016) realizó un trabajo de investigación titulado “Influencia Del Clima Organizacional En La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores Del Centro De Esparcimiento Jockey Club – Chiclayo 2015”. Concluyó en lo siguiente: a.- NO EXISTE relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Jockey Club de Chiclayo. b.- NO EXISTE relación entre los factores: Condiciones Laborales, la Comunicación y Supervisión con la Satisfacción Laboral de los trabajadores investigados. Al no haber relación entre estas variables, no fue necesario determinar la influencia de estos factores en la satisfacción laboral. c.- SI EXISTE relación entre La Realización Personal y el Involucramiento Laboral con la Satisfacción Laboral de los trabajadores encuestados. Al determinar la influencia se estableció que si son Factores Influyentes en la Satisfacción Laboral.

Torres (2015) desarrollaron la tesis “Influencia del Comportamiento Organizacional en el Clima Laboral de los trabajadores en el Hospital de Pacasmayo: 2015”. Concluyó en lo siguiente: a) en el Hospital Pacasmayo, predomina el bajo nivel liderazgo (39%) generando un deficiente clima laboral que afecta brindar servicios de calidad a los usuarios; b) en el Hospital Pacasmayo, el 47% no están de acuerdo con el nivel remuneraciones, demostrando desmotivación y por consiguiente afecta el clima laboral en desmedro de la calidad de atención al público; c) en el Hospital Pacasmayo, el 53% de los trabajadores consideran que existe bajo nivel de aceptación del grupo laboral, situación que afecta el clima laboral; d) en el Hospital Pacasmayo, el 50% de los trabajadores manifiestan que existe deficiente trabajo en equipo predominando el individualismo que afecta negativamente el clima laboral; e) en el Hospital Pacasmayo, el 47% de los trabajadores tiene deficiente nivel de comunicación en el contexto laboral; lo que determina deficiente clima laboral; f) en el Hospital Pacasmayo, el 57% de los trabajadores manifestaron la existencia de deficiente relaciones interpersonales que vulnera el clima laboral afecta la calidad de prestación de servicios a los usuarios; g) en el Hospital Pacasmayo, el 61% de los trabajadores consideran que tienen alto nivel desconfianza laboral, restando apoyo y solidaridad en cumplimiento de sus funciones.

En cuanto a mi investigación, el comportamiento organizacional influye con la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016. A partir de los resultados obtenidos en donde el valor de $p = 0.000 < 0.05$, conllevó a rechazar la hipótesis nula que niega la existencia de relación entre estas dos variables de investigación y con ello aceptar nuestra hipótesis central de investigación donde el comportamiento organizacional se relaciona significativa e inversamente con la disciplina laboral. Lo cual los resultados son reforzados por la tesis de Torres por la similitud en variables.

5.2. Conclusiones

A partir de la discusión de los resultados obtenidos y considerando el análisis de los antecedentes y el marco teórico llegamos a las siguientes conclusiones:

- Considerando los resultados obtenidos con la Correlación de Spearman podemos afirmar que los niveles de comportamiento organizacional, en sus tres dimensiones: el comportamiento grupal, el comportamiento individual y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Supe Pueblo, se hallan correlacionados con el nivel de disciplina laboral que presentan dichos trabajadores.
- Como se observa en la tabla 9: Se ha confirmado la primera hipótesis específica donde el comportamiento grupal influye con el nivel de disciplina laboral. En el tratamiento de la primera hipótesis específica los resultados obtenidos con la prueba de Correlación de Spearman, arrojaron un nivel de significancia $p=0.000$, valor que es menor a 0.05 además se obtuvo un valor $Rho = 0.368$, en base a estos resultados podemos afirmar que existe relación inversa entre el comportamiento grupal y la disciplina laboral, de ésta manera se cumple el primer objetivo específico que buscaba determinar si existía de dicha relación.
- Como se observa en la tabla 10: Se ha confirmado la segunda hipótesis específica donde comportamiento individual influye con la disciplina laboral. En el tratamiento de la segunda hipótesis específica los resultados obtenidos con la prueba de Correlación de Spearman, arrojaron un nivel de significancia $p=0.00$,

valor que es menor a 0.05 además se obtuvo un valor $Rho = 0.378$, en base a estos resultados podemos afirmar que existe relación directa entre el comportamiento individual y la disciplina laboral de ésta manera se cumple el segundo objetivo específico que buscaba determinar la existencia de dicha relación.

- Como se observa en la tabla 11: Se ha confirmado la tercera hipótesis específica donde la cultura organizacional influye con la disciplina laboral. Respecto a esta tercera hipótesis la prueba correlación de Spearman arrojó un valor del nivel de significancia $p=0.000$, el mismo que es menor al valor $p=0.05$, asimismo el valor Rho de Spearman es igual a 0.363 lo que conllevó a aceptar la hipótesis la cultura organizacional se relacionan con la disciplina laboral, cumpliendo de esta manera el tercer objetivo específico propuesto.
- Como se observa en la tabla 8: Se ha llegado a afirmar la hipótesis general del presente trabajo de investigación, ya que existe una correlación inversa y significativa entre el comportamiento organizacional y la disciplina laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo. Mediante la prueba de correlación de Spearman respecto a la hipótesis general, se obtuvo un valor de $p = 0.000 < 0.05$, además el valor $Rho = 0.443$. Con lo cual se logró cumplir el objetivo general de investigación.

5.3. Recomendaciones

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación, se sugiere a la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo lo siguiente:

- En base a lo antes mencionado se recomienda, que no se descuide al factor humano de la municipalidad, ya que son precisamente quienes identifican a la misma, por tal motivo es necesario fortalecer sus políticas de capacitaciones en comportamiento y disciplina de cada uno de ellos.

- Formar equipos de trabajo y delegar funciones a cada uno de ellos, con la finalidad de crear mayor sentido de responsabilidad en sus integrantes, al trabajar en equipo se fomenta el compañerismo y se crea un mayor compromiso.
- La municipalidad está condicionada a las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores, es por ello que se debe presentar un informe mensual con los resultados encontrados a Recursos Humanos a fin de que diseñen las estrategias necesarias para buscar alcanzar sus objetivos.
- Los colaboradores de la municipalidad deberían ser evaluados y diagnosticados en cuanto a su nivel de disciplina para saber cuál es el resultado que se espera de ella, tener los medios para saber si se está logrando, tomar a tiempo las decisiones requeridas y contar con las herramientas y materiales necesarios.

CAPITULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

5.1. Fuentes Bibliográficas

- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional (Vol. Segunda edicion). Mexico: Mc Graw Hill.
- Robbins, Stephen P. (1999). Comportamiento Organizacional (Vol. Octava edicion). Mexico: Prentice Hall.
- Hellriegel Don, Slocum John. (2009). Comportamiento Organizacional. (Vol. 12a Edición).Mexico: Cengage Learning Editores.
- Robbins, Stephen P. (2004). Comportamiento Organizacional (Vol. Decimo Tercera edicion). Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. (1998). Comportamiento Organizacional (Vol. Octava edicion). Mexico: Prentice Hall.

5.2. Fuentes Hemerográficas

- Carlos R. Paula (2009) Disciplina progresiva. Revista. La Voz de Vida-Cámara de Mercadeos, Industria y Distribución de alimentos.
- Ruth Mayhew. (2017) Tipos de disciplina utilizadas en el lugar de trabajo. Revista La Voz de Houston.

5.3. Fuentes Documentales

- Rubio Rangel Guillermo. (2017). Investigador en Innovación, Desarrollo Organizacional y humano, tecnologías de la informacion y psicopatologias empresariales para la productividad.

- Percy Alache. (2017). La gestión de la disciplina laboral: un reflejo del éxito de una empresa.

5.4. Fuentes Electrónicas

- Sanabria, A. (2012). Disciplina Laboral
<http://yulisanabria.blogspot.pe/>
- Martínez, W. (2013). El individuo y su relación con el comportamiento grupal
<http://www.slideshare.net/warmaracu/comportamiento-individual-y-grupal>
- Cuatro Modelos de Comportamiento Organizacional (2012)
<http://manuelgross.bligoo.com/content/view/780384/Cuatro-Modelos-de-Comportamiento-Organizacional.html#.Wh3MjtLibIV>
- Bernal Jordan (2012). Disciplina Laboral. Definición
<http://disciplinalaboralthh2012.blogspot.pe/2012/10/definicion-y-proposito.html>
- Kirschenbaum Diego (2015). Concepto disciplina del trabajo
<http://capitalhumano.cubava.cu/2015/04/26/concepto-de-disciplina-del-trabajo/>
- Salinas Oscar Javier (2001). Tipos de disciplina laboral
<https://www.gestiopolis.com/tipos-disciplina-laboral-preventiva-correctiva-progresiva/>
- Que es la disciplina laboral (2017)
<https://www.gerencie.com/que-es-la-disciplina-progresiva-laboral.html>
- Palau, Guillermo (2013). Disciplinas preventivas básicas
<http://guillermopgprl.blogspot.pe/2013/07/disciplinas-preventivas-basicas.html>
- Joanna Wierman (2013). Comportamiento individual
<http://postgradogeducativa.blogspot.pe/2013/01/unidad-iii-comprension-de-las.htm>

- Joanna Wierman (2013).Comportamiento de grupo
<http://postgradogeducativa.blogspot.pe/2013/01/unidad-iii-comprension-de-las.html>
- Julia, Daniel y Raquel (2004).Cultura organizacional
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10669/1/GutierrezFierroMelissa2013.pdf>
- Daniel R. Denison (1989).Cultura organizacional
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10669/1/GutierrezFierroMelissa2013.pdf>
- Chiavenato (1989).Cultura organizacional
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10669/1/GutierrezFierroMelissa2013.pdf>
- Hernández, Jhon (2001). Disciplina preventiva
<http://www.monografias.com/trabajos63/disciplina-empresarial/disciplina-empresarial3.shtml>
- Disciplina progresiva (2017)
<https://www.gerencie.com/que-es-la-disciplina-progresiva-laboral.html>
- Hernández, Jhon (2001). Disciplina correctiva
<http://www.monografias.com/trabajos63/disciplina-empresarial/disciplina-empresarial3.shtml>.

ANEXOS

Anexo N° 1 : MATRIZ CONSISTENCIA

EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA DISCIPLINA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE PUEBLO EN EL AÑO 2016

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿En qué medida el comportamiento organizacional influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿En qué medida el comportamiento grupal influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016?</p> <p>b) ¿En qué medida el comportamiento individual influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016?</p> <p>c) ¿En qué medida la cultura organizacional influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Evaluar en qué medida el comportamiento organizacional influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar en qué medida el comportamiento grupal influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.</p> <p>b) Determinar en qué medida el comportamiento individual influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.</p> <p>c) Determinar en qué medida la cultura organizacional influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El comportamiento organizacional influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) El comportamiento grupal influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.</p> <p>b) El comportamiento individual influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.</p> <p>c) La cultura organizacional influye en la disciplina laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, en el año 2016.</p>	<p>Variable X Comportamiento Organizacional</p> <p>a) Comportamiento Individual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalidad • Conducta <p>b) Comportamiento Grupal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estilo de Liderazgo • Desempeño grupal <p>c) Cultura Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad • Agresividad <p>Variable Y Disciplina Laboral</p> <p>a) Disciplina Preventiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normas • Reglamento <p>b) Disciplina Correctiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Advertencia • Suspensión <p>c) Disciplina Progresiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estándares de Rendimiento • Conducta 	<p>Tipo de Investigación Aplicada</p> <p>Diseño de Investigación No experimental de tipo transeccional, correlacional</p> <p>Técnicas Encuestas</p> <p>Universo 181 trabajadores</p> <p>Muestra 123 trabajadores</p> <p>Estadístico de prueba Coeficiente de correlación de Spearman</p> <p>Validación Alfa de Cronbach</p>

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N° 2 : ENCUESTA



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION

ENCUESTA SOBRE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DISCIPLINA LABORAL

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto al Comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral Municipalidad Distrital de Supe Pueblo, por lo que agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

ITEMS O PREGUNTAS

I. DATOS DEL ENCUESTADO

SEXO:	EDAD		ESTADO CIVIL		ESTUDIOS		CONDICION LABORAL	RESIDENCIA ACTUAL
	18-25 AÑOS	36-40 AÑOS	Soltero	Divorciado	Primario	Técnico		
Masculino	18-25 AÑOS	36-40 AÑOS	Soltero	Divorciado	Primario	Técnico	Estable	Zona Urbana
Femenino	26-30 AÑOS	41 A MAS AÑOS	Casado	Viudo	Secundario	Técnico	Contratado	Zona Rural
	31-45 AÑOS		Conviviente		Superior			

II. INSTRUCCIONES

Marque con un aspa "X", según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

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

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
I. Comportamiento individual (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Eres una persona segura de sí mismo					
2. Disfruta de cada labor que desarrolla en su trabajo					

II. Comportamiento grupal (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
3. En la entidad, te consideras una persona sociable					
4. En la entidad existe un orden establecido para realizar correctamente las labores.					
III. Cultura organizacional (Marcar con una "x" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
5. Me agrada trabajar con mis compañeros					
6. En la entidad, usted se considera una persona con valores éticos					
DISCIPLINA LABORAL					
IV. Disciplina preventiva (Marcar con una "x" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
7. La entidad cumple los procedimientos establecidos mediante leyes, normas, manuales.					
8. Usted conoce y aplica el reglamento de la entidad.					
V. Disciplina correctiva (Marcar con una "x" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
9. Cuando usted comete una falta le envía un memorándum o llamada de advertencia					
10. Usted alguna vez ha sido sancionado o suspendido					
VI. Disciplina progresiva (Marcar con una "x" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
11. Está conforme con el trabajo que se desempeña.					
12. En la entidad, hay normativas que regulan la conducta del funcionario y servidor público.					

Fuente: Elaboración Propia

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

Mg. Félix Gil Caro Soto
Presidente

Mg. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera
Secretario

Lic. Francisco Valdez Arroyo
Vocal

Dr. Miguel Ángel Luna Neyra
Asesor