



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

**Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la
Municipalidad Distrital de Sayán, 2022**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Fátima Fiorella Vilchez Guillermo

Asesor

Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

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

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

| DATOS DEL AUTOR (ES): | | |
|--|----------|-----------------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | FECHA DE SUSTENTACIÓN |
| Fátima Fiorella Vilchez Guillermo | 73027792 | 29/05/2024 |
| DATOS DEL ASESOR: | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | CÓDIGO ORCID |
| Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez | 15724937 | 0000-0001-8967-1684 |
| DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO: | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | CÓDIGO ORCID |
| Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera | 15697556 | 0000-0003-3674-0302 |
| Dr. Abrahán Cesar Neri Ayala | 15739625 | 0000-0003-2799-3244 |
| Dr. Carlos Enrique Minaya Azabache | 15590683 | 0000-0002-7354-7352 |

"COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN, 2022"

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

16%

★ repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por tener vida y salud, por haberme permitido cumplir este objetivo académico de culminar mis estudios profesionales en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

También a mis padres Williams Vilchez y Sonia Guillermo por su apoyo incondicional, a mis hermanas Masiel Vilchez y Mariangeles Vilchez, ellos son el principal motor para lograr todos mis sueños, porque sin su apoyo nunca hubiera conseguido el objetivo de completar mi camino profesional como Administradora.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme sabiduría y fuerza para culminar esta investigación, quiero agradecer también en especial a mis padres Williams Vilchez y Sonia Guillermo por su apoyo constante en todos mis proyectos, a mis hermanas Masiel Vilchez y Mariangeles Vilchez por alentarme a no rendirme ante las adversidades y a mi novio Carlos Saenz por estar a mi lado de manera incondicional motivándome para seguir adelante.

A mi asesor de tesis Daniel Valenzuela Narváez, por su visión crítica y por sus consejos que ayudan a formarte como profesional e investigador.

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por darme la oportunidad de estudiar y ser una gran administradora.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--------------------------|------|
| TITULO | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE GENERAL | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS | vi |
| ÍNDICE DE FIGURAS | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| INTRODUCCIÓN | x |

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | |
|--|----|
| 1.1. Descripción de la realidad problemática | 01 |
| 1.2. Formulación del Problema | 03 |
| 1.2.1. Problema General | 03 |
| 1.2.2. Problemas Específicos | 03 |
| 1.3. Objetivos de la Investigación | 03 |
| 1.3.1. Objetivo General | 03 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos | 03 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 04 |
| 1.5. Delimitación del estudio | 04 |
| 1.6. Viabilidad del estudio | 04 |

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

| | |
|--|----|
| 2.1. Antecedentes de la Investigación | 05 |
| 2.1.1. Investigaciones internacionales | 05 |
| 2.1.2. Investigaciones nacionales | 06 |
| 2.2. Bases Teóricas | 07 |
| 2.3. Definiciones de términos básicos | 24 |
| 2.4. Hipótesis de investigación | 29 |

| | |
|--|----|
| 2.4.1. Hipótesis General | 29 |
| 2.4.2. Hipótesis Específicas | 30 |
| 2.5. Operacionalización de las variables | 30 |

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

| | |
|---|----|
| 3.1. Diseño metodológico | 31 |
| 3.2. Población y muestra | 31 |
| 3.2.1. Población | 31 |
| 3.2.2. Muestra | 31 |
| 3.3. Técnicas de recolección de datos | 32 |
| 3.4. Técnicas para el procesamiento de la información | 32 |

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

| | |
|--------------------------------|----|
| 4.1. Análisis de resultados | 33 |
| 4.2. Contratación de hipótesis | 40 |

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

| | |
|------------------------------|----|
| 5.1. Discusión de resultados | 44 |
|------------------------------|----|

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

| | |
|----------------------|----|
| 6.1. Conclusiones | 48 |
| 6.2. Recomendaciones | 49 |

REFERENCIAS

| | |
|-----------------------------|----|
| 7.1. Fuentes bibliográficas | 50 |
| 7.2. Fuentes electrónicas | 50 |

| | |
|---------------|-----------|
| ANEXOS | 54 |
|---------------|-----------|

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 1. | Distribución de frecuencia del comportamiento individual | 33 |
| Tabla 2. | Distribución de frecuencia del comportamiento grupal | 34 |
| Tabla 3. | Distribución de frecuencia del comportamiento organizativo | 35 |
| Tabla 4. | Distribución de frecuencia de la responsabilidad | 36 |
| Tabla 5. | Distribución de frecuencia del Liderazgo y trabajo en equipo | 37 |
| Tabla 6. | Distribución de frecuencia del Liderazgo y trabajo en equipo | 38 |
| Tabla 7. | Pruebas de normalidad | 39 |
| Tabla 8. | Prueba de Rho de Spearman entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral | 40 |
| Tabla 9. | Prueba de Rho de Spearman entre el comportamiento individual y el desempeño laboral | 41 |
| Tabla 10. | Prueba de Rho de Spearman entre el comportamiento grupal y el desempeño laboral | 42 |
| Tabla 11. | Prueba de Rho de Spearman entre el comportamiento organizativo y el desempeño laboral | 43 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|-----------|-------------------------------|----|
| Figura 1. | Comportamiento individual | 33 |
| Figura 2. | Comportamiento grupal | 34 |
| Figura 3. | Comportamiento organizativo | 35 |
| Figura 4. | Responsabilidad | 36 |
| Figura 5. | Liderazgo y trabajo en equipo | 37 |
| Figura 6. | Liderazgo y trabajo en equipo | 38 |

RESUMEN

Objetivo: Conocer la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022. Métodos: La presente investigación es de tipo básica, nivel es correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 58 trabajadores. Resultados: en cuanto a si trata de mejorar su actitud día a día en el trabajo 51.7% respondió estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuanto a considera que el desempeño que muestra su equipo de trabajo es el esperado el 56.9% acotó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuanto a si considera optimo el funcionamiento actual de su área de trabajo el 56.9% acoto que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuanto a si tiene clara la responsabilidad de su puesto de trabajo 55.2% respondió estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuanto a si pone en práctica los conocimientos adquiridos, demostrando resultados 48.3% respondió estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuanto a si considera que la evaluación que se recibe, lo ayuda a mejorar su desempeño 48.3% respondió estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Conclusión: existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022; siendo respaldado por la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.655 siendo un grado positivo moderado.

Palabras clave: comportamiento organizacional, investigación y desempeño laboral.

ABSTRACT

Objective: To know the relationship between organizational behavior and the work performance of workers in the Sayán District Municipality, 2022. Methods: This research is of a basic type, level is correlational, non-experimental design, quantitative approach. The population was 58 workers. Results: regarding whether they try to improve their attitude day by day at work, 51.7% answered that they totally disagree and disagree; As for considering that the performance shown by their work team is as expected, 56.9% stated that they totally disagree and disagree; Regarding whether they consider the current functioning of their work area optimal, 56.9% stated that they totally disagree and disagree; Regarding whether they are clear about the responsibility of their job, 55.2% responded that they totally disagree and disagree; As for whether he puts the acquired knowledge into practice, demonstrating results, 48.3% responded that they totally disagree and disagree; As for whether they consider that the evaluation they receive helps them improve their performance, 48.3% responded that they totally disagree and disagree. Conclusion: there is a relationship between organizational behavior and the work performance of workers in the District Municipality of Sayán, 2022; being supported by Spearman's Rho Test, obtaining a value of 0.655, being a moderate positive degree.

Keywords: organizational behavior, investigation and job performance.

INTRODUCCIÓN

Mantener un comportamiento organizacional y un excelente desempeño conducirá a conservar vínculos de grupo de trabajo, y de esta manera se pueda generar un sitio apropiado para trabajar donde el personal desarrolle sus talentos de manera efectiva y eficaz con los recursos que le otorga la organización, evitando así la alta rotación del personal (Sanchez, 2018).

Por este motivo la presente investigación tuvo por finalidad conocer la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022.

Esta pesquisa contiene VI capítulos, en el que el primero se centró en explicar la problemática en el ámbito global, nacional y dentro de la propia institución, de esta manera realizar problemas y objetivos, y con ello también detallar, la justificación, delimitación y viabilidad de la pesquisa.

En el capítulo dos, contiene la teoría que abarca los antecedentes del estudio (internacionales y nacionales), asimismo se colocaron teorías y conceptos de diferentes autores para ambas variables, el capítulo también se plasma la hipótesis y la operacionalización de las variables.

En el capítulo tres, se describe los métodos considerados para la solución del problema que parte por el diseño metodológico hasta la población así como las técnicas de recolección de información y su procesamiento.

En el capítulo cuatro, se realizó el examen minucioso de los resultados y la contraposición de hipótesis; todo ello con la finalidad que en el capítulo cinco se realice la discusión de los resultados; y de esta manera, colocar en el último capítulo conclusiones y recomendaciones de la pesquisa.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Mundialmente el comportamiento organizacional y el desempeño laboral con temas de importancia, puesto que influye en la eficacia y eficiencia para así mejorar las empresas. Sin embargo, existen problemáticas que engloban ambos temas y que están presentes en cualquier organización. En los últimos años se han elaborado investigaciones en todo el mundo sobre el comportamiento organizacional, como el estudio realizado por Martínez (2019) en el cual señala que el inconveniente primordial radica en la comunicación escasa, la clase de liderazgo y la toma de decisiones realizada en el equipo laboral, todo lo cual sucede en varias empresas, las cuales generan discrepancias. Por otra parte, respecto al desempeño laboral, una investigación por Campos y Gutiérrez (2019) revelaron un desempeño laboral deficiente, porque los métodos de reflexión personal a menudo se asocian con una menor participación en la autocrítica, que frecuentemente depende de la motivación y la capacidad para realizarla.

En el Perú, un artículo publicado por Lobatón (2021) sostiene que las investigaciones realizadas sobre el comportamiento organizacional destacaron la falta de confraternidad reduciendo los grados de rendimiento esperado por la empresa, y por lo tanto que no obtenga los resultados esperados. Por otro lado, respecto al desempeño laboral el estudio realizado por Quintana y Tarqui (2020) muestra que la disponibilidad escasa de dispositivos en la empresa, el exceso de actividades, la percepción de un salario bajo o regular, la falta de motivación y un puesto de trabajo no acorde a su especialización, tiene repercusión en el rendimiento de los trabajadores.

En la actualidad el comportamiento organizacional es clave y de gran impacto, ya que las organizaciones deben adaptarse a su personal, que se traduce en un desafío

para un administrador; donde los trabajadores son importantes para lograr lo propuesto por la empresa; si la variable comportamiento organizacional es concebida correctamente en la organización se logrará el éxito y se conocerá la función que desempeñan en sus puestos de trabajo. El asunto del comportamiento organizacional ha cobrado mucha importancia en todas las empresas, porque de él depende que la organización se adapte a los empleados y de esta forma el personal pueda lograr un nivel de desempeño adecuado. Mantener un comportamiento organizacional y un excelente desempeño conducirá a conservar vínculos de grupo de trabajo, y de esta manera se pueda generar un sitio apropiado para trabajar donde el personal desarrolle sus talentos de manera efectiva y eficaz con los recursos que le otorga la organización, evitando así la alta rotación del personal (Sanchez, 2018). Por lo descrito, la presente pesquisa posee como propósito conocer cómo el comportamiento organizacional viene influyendo en el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Sayán.

La Municipalidad Distrital de Sayán, se ha visto afectada en el desempeño laboral de sus trabajadores a raíz de diversas problemáticas que vienen sucediendo dentro de la entidad edil, tales como la motivación escasa, puesto que los trabajadores perciben que la entidad no valora su labor y por esa razón les cuesta mucho realizarlo; hay un pésimo clima de trabajo, lo que ha afectado una baja en el rendimiento laboral y escasez de interés al laborar; la comunicación escasa ha generado que haya distorsión de datos importantes en la entidad; los empleados no tienen instrumentos esenciales para efectuar sus actividades eficiente y eficazmente; otro elemento es la motivación escasa para el crecimiento individual del personal.

Además, en la entidad edil, también se han logrado percibir dificultades relacionadas al comportamiento organizacional, ya que el estrés laboral que afecta a los colaboradores debido a la gran carga laboral que están a cargo; hay un gran número de ausencias que afectan la productividad organizacional; los empleados se sienten insatisfechos porque no son reconocidos por su trabajo; la capacitación escasa hace que los empleados cometan errores todo el tiempo y, en última instancia, los empleados no se sienten alineados con los propósitos y la misión organizacional.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿Cuál es la relación entre el comportamiento individual y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022?
- b. ¿Cuál es la relación entre el comportamiento grupal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022?
- c. ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Conocer la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Conocer la relación entre el comportamiento individual y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022.
- b. Conocer la relación entre el comportamiento grupal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022.
- c. Conocer la relación entre el comportamiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación por su conveniencia

La validez de la indagación se fundamenta en la necesidad de saber la asociación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de una institución municipal local, así de esta manera se conocerá la direccionalidad positiva o inversa entre las variables y el nivel de relación.

Justificación práctica

La presente investigación contribuirá con conocimiento analizando la asociación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de trabajadores, así de esta manera se podrá recomendar acciones correctivas que mejoren el rendimiento del personal a partir de las dimensiones estudiadas del comportamiento organizacional.

Justificación metodológica

El plan retribuye en adaptar un instrumento, que proporcionará la evaluación de las variables de estudio. El instrumento servirá para ser utilizado en otras instituciones similares que enfrenten problemas similares a las variables a estudiar.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Municipalidad Distrital de Sayán.
- Delimitación temporal: mayo del 2022 a mayo 2023.
- Delimitación social: trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.
- Delimitación semántica: Comportamiento organizacional y desempeño laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio es realizable gracias a la disposición de medios monetarios, humanos y palpables que aseguraron su desarrollo. De igual forma, se contó con la autorización de las autoridades pertinentes de la entidad edil.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Paucar (2022), “Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores”, Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Objetivo: establecer la asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. El universo fue: 90 trabajadores. La técnica fue: la encuesta. Los resultados señalan que: entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal efectivamente hay un vínculo, además, en lo que respecta a la dimensión despersonalización tiene más vínculo con las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, trabajo en equipo y organización, mostrando una correlación significativa estadísticamente ($p < 0,05$). Se concluyó: la relación entre ambas variables de manera estadísticamente significativa, además, en lo que respecta a la dimensión despersonalización tiene más vínculo en las demás dimensiones del desempeño laboral, de esa manera se determinó que cuanto menos estrés laboral exista, mayor será el desempeño del personal en la organización.

Jiménez (2021), “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato”, Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Objetivo: establecer la influencia del clima laboral en el desempeño. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. El universo fue: 54 trabajadores. La técnica fue: la encuesta. Los resultados indican que: los valores hallados rho de Spearman fueron Autonomía con 0,494 – Reconocimiento (1), 0,704 de Coherencia – Ecuanimidad (1), 0,838 entre Confianza – Invención (1), 0,729 de Confianza – Innovación, por último, se

señala que, ya que los valores varían entre “0” o igual “1”, por lo que entre clima y el desempeño hay influencia. Se concluyó que: el método rho de Spearman fue empleado para calcular el grado de asociación existente entre las variables estudiadas, se aseveró que tienen una relación fuerte.

Campillo (2016), “Diagnóstico del comportamiento organizacional en el sector restaurantero de especialidad italiana en La Paz B.C.S”, Universidad Autónoma de Baja California Sur. Bolivia. Objetivo: hallar y estudiar cuales son los primordiales elementos del clima organizacional que se encuentran repercutiendo en la complacencia en el trabajo del capital humano. Su diseño es: no experimental transversal. El universo fue: 4 restaurantes. La muestra fue: 54 miembros. El instrumento fue: el cuestionario. La investigación concluyó “la autonomía y cohesión fueron las variables del clima que tuvieron más incidencia en la complacencia laboral” (p. 103).

2.1.2. Investigaciones nacionales

Falcon (2022), “Comportamiento organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021”, Universidad César Vallejo. Perú. Objetivo: determinar el comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y descriptivo correlacional. El universo fue: 40 empleados. La técnica fue: la encuesta. Concluyó que: se estableció el vínculo entre las variables de estudio, el coeficiente Rho de Spearman determinó un resultado de $\rho=0.932^{**}$, entonces quiere decir que hay una fuerte asociación en las variables investigadas, frente al $\rho=0.000 < 0.05$, mostrando la existencia de una correlación.

Prieto (2021), “Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo- 2021”, Universidad César Vallejo. Perú. Objetivo: establecer la asociación entre el comportamiento organizacional y desempeño. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: correlacional. El universo fue: 206 trabajadores. La muestra fue: 98 trabajadores. La técnica fue: la encuesta. Se concluyó que: hay una asociación positiva moderada entre el comportamiento organizacional

y el desempeño laboral, a través del Rho de Spearman de 0,670**, nos señala que las variables se asocian, si gestionamos adecuadamente el comportamiento aumentará el desempeño.

Tongo (2018), “Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad provincial de Rioja - Región San Martín”, Universidad Autónoma del Perú. Perú. Objetivo: establecer la asociación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y descriptivo correlacional. El universo fue: 57 trabajadores. La técnica fue: la encuesta y observación. Resultados: al analizar la hipótesis se consiguió un valor R de Pearson de 0.826, con un p valor de 0.000, por ende, se determina que hay una asociación sumamente fuerte entre ambas variables. Se concluyó que: hay asociación sumamente significativa entre el comportamiento y el desempeño, a través de un R de Pearson = 0,826** con un nivel de significación de $0,000 < 0.05$, esto señala que las variables se correlacionan.

2.2. Bases teóricas

Variable I.: Comportamiento organizacional

A. Definiciones

Robbins y Judge (2017), “es una doctrina erudita que se encarga de estudiar la influencia en los individuos, equipos y la distribución en la conducta interno de una empresa, para emplear dicho saber en perfeccionar la eficiencia organizacional” (p. 10).

Chiavenato (2015) dice que “el comportamiento organizacional es investigar a las personas y los equipos que operan en las instituciones” (p. 06).

B. Dimensiones

Chiavenato (2017) el comportamiento organizacional es estudiar y aplicar el conocimiento sobre cómo los individuos (personalmente y en grupos) ejercen en las empresas. Se trata de identificar los recursos por los cuales pueden funcionar de

manera efectiva internamente en las organizaciones. Las dimensiones que se describen como:

a. Comportamiento individual

Es caracterizado por las diferencias personales y temperamentales, también tiene varios aspectos en común. Las diferencias personales son quizás la particularidad esencial de una persona. Después de todo, todos en el universo y el mundo entero giran alrededor de ellos. También, los individuos se comunican con el mundo exterior a través de sus sentidos, perciben el entorno basándose en sus requerimientos y perspectivas pasadas.

b. Comportamiento grupal

Se refiere a todo el comportamiento comunitario y el apego de una persona a una o varios individuos. En este se intenta ayudar a sus compañeros de grupo, para el bien común o ni siquiera para el beneficio personal.

c. Comportamiento organizativo

Estudia lo que realizan los individuos en una empresa y de qué manera ese comportamiento impacta en el funcionamiento y la eficacia de esa organización.

C. Importancia del comportamiento organizacional

Griffin y Moorhead (2009), la relevancia del CO cuenta con una mayor claridad hoy en día, aunque es necesario analizar ciertas cosas para hacerla más explícita.

La mayor parte de las personas crecen y se forman en empresas, donde consiguen la mayoría de sus pertenencias y organizaciones como parte de las mismas.

Gran parte de las funciones que realizamos son supervisadas por diferentes organizaciones que varían en cada gobierno.

Gran parte de los adultos pasan sus vidas en trabajar para organizaciones. Las organizaciones influyen enormemente en nuestras vidas, existen diversos motivos para prestar atención en cómo funciona esa influencia. En las relaciones con las empresas, es posible que adoptemos distintas ocupaciones.

Como usuarios, trabajadores, acreedores, competidores, empresarios o inversionistas.

Dado que casi todos los lectores de este libro son empresarios actuales o futuros, mantuvimos un enfoque gerencial a lo largo de nuestro estudio.

Es posible que la investigación de la conducta organizacional aclare buena parte de los componentes que impactan en la gestión de los encargados.

Por consecuencia, se intenta explicar el entorno complejo de las empresas y determinar las posibilidades, problemas, retos y asuntos asociados con este tema.

La utilidad del CO es que aparta factores importantes del trabajo del director y brinde enfoques establecidos en la administración de los individuos: las personas como elementos, como individuos y como organización.

Entonces, se evidencia que aquel que comprende la conducta de la organización, probablemente tenga un rol importante en la gerencia.

En el empleo efectivo de este tema, es necesario que los administradores tengan un entendimiento claro de sus diferentes términos, supuestos y proposiciones.

Para brindar este marco, el comportamiento organizacional se vuelve aún más claro a través de la gestión, y después un examen más minucioso del trabajo mismo del administrador.

D. Los nuevos desafíos del comportamiento organizacional

Chiavenato (2015), el CO se define como la conducta hecha por los grupos en un entorno dinámico y de constante desarrollo. La conducta de las empresas está sujeta a los equipos y las personas que las integran. Diariamente el comportamiento organizacional confronta hechos actuales, tales como:

a. El planeta tiene cambios muy rápidos.

La velocidad de las transformaciones es continua. El entorno es un pueblo global, en donde las organizaciones pueden realizar transferencias sin impedimentos de sitio y lugar debido a la información. La transformación es la única constante en este nuevo entorno, que cada vez es más veloz, fuerte e intenso.

b. El entorno de los negocios sufre cambios impresionantes

Estamos en la época del saber y las estructuras antes del periodo industrializado, en el cual predominó los activos palpables y los objetos tangibles, como los equipamientos, instrumentos y los recursos financieros.

La época del ladrillo está dando paso a una época nueva de nociones que va en ascenso. Es frecuente observar que las instituciones aumenten su precio de patrimonio por medio de bienes no tangibles e intelectuales. El saber se está transformando en el valor máspreciado en esta época.

c. La fuerza de trabajo está cambiando.

Los individuos que experimentan los procedimientos en las empresas se caracterizan por elementos tales como la pluralidad, las destrezas novedosas y los talentos, y los diversos valores colectivos.

Las organizaciones asimismo tienen que estar dispuestas a trabajar con individuos cuyas destrezas y competencias evolucionan constantemente, basándose en las nuevas tecnologías y la orientación específica de casa carrera. En resumen, la fuerza laboral actual se determina por aspectos como la variedad, la multiculturalidad, la universalidad, el cambio y el crecimiento.

d. Los intereses de los consumidores y la competencia están cambiando.

Hoy en día los establecimientos únicamente logran el éxito aquellas organizaciones que brindan alta calidad, adecuados servicios, bajos precios y valor agregado.

Estamos en una era del manejo de la calidad total, mejor dicho, la administración individualmente para lograr que todos sus integrantes tengan compromiso en la mejora continua y complacencia total de las carencias de la clientela. Aumentar su valía para la clientela, sobre pasar sus intereses y dejarlos encantados será el desafío para las organizaciones.

Pero, el cliente está en constante cambio. Sus expectativas y carencias cambian cada vez más. Es importante que las organizaciones se anticipen a estos cambios para tener constante cambio.

e. Las organizaciones están cambiando.

Se requiere que las organizaciones cambien de forma continua para su supervivencia. Por tal motivo, sus estructuras y tamaños se han reducido, han eliminado niveles y prosperan en un ambiente de negocios jerárquicos.

Principalmente, las organizaciones están sujetas a las expectativas de sus clientes como también anticiparse y crear expectativas acerca de sus artículos para enfrentar los servicios.

f. Los directivos están mutando.

La ruta es muy clara: es posible que ver cada vez más tanto a gerentes como directores tengan como prioridad modificar las transformaciones individuales y organizaciones continuas para garantizar la competitividad en un mundo de retos e inquietud. Paralizarle se traduce en estar en el pasado.

Se ha puesto en duda el término gerente esto a causa de su postura típica por su nivel jerárquico. En la actualidad se utilizan diferentes términos para reemplazarlo, como líder, entrenador o facilitador, que procuran tener un rol de impulsor. Es claro el mensaje: el administrador o director actual debe tomar las medidas necesarias en las conductas y posturas para lograr el éxito personal.

g. La información se convierte en el más importante elemento de generación de capital

Los elementos típicos de la fabricación (tierra, patrimonio y labor) están consumidos y su uso no aporta en la productividad y la efectividad.

En la época industrial eran extraordinarios motores, y en esta época se sujeta más al diseño de nociones y definiciones, y los servicios e información que provienen del saber, se han convertido en elementos importantes en el mercado.

Aunque se continúa comercializando y adquiriendo bienes tangibles, los productos son concebidos y desarrollados por opiniones que aportan en el proceso de investigación y formación. En lo opuesto de los activos físicos, está sometido a devaluación, mientras se usa, propaga y tipifica el conocimiento, tiene un mayor valor.

Asimismo, la esencia de la vida en el interior de las organizaciones está viviendo transformaciones veloces y fuertes, como:

- Los recursos humanos y la tecnología laboral tienen una mezcla más ascendente. La tecnología forma parte del componente humano, como el traslado, los diálogos, el entretenimiento, la labor, la formación, entre otros.
- Los cargos son menos determinados y planificados. La transformación en las actividades y la forma de labor es cada vez más autónoma y libre.
- El personal provisional y la labor remota en la actualidad es una parte significativa de la fuerza laboral.
- Los usuarios impactan en el trabajo que desempeñan en la institución y en las reglas que emplean para analizar el comportamiento.
- Los grupos, en vez de las personas solas, se ha transformado en unidades esenciales en la labor. Como el Empowerment.
- Los organigramas típicos y no típicos las relaciones de impactos y vínculos que son rasgos de los lugares de trabajo en la actualidad. Son ahora elementos antiguos, ya que las organizaciones se están flexibilizando, ya que están más completas y dinámicas.

Cada elemento afectado es un nuevo modo de tratar con los individuos y gestionar las organizaciones.

E. Filosofía del comportamiento organizacional

De acuerdo Urinov (2020) al analizar la literatura científica contemporánea, se puede afirmar que el desarrollo de las teorías sobre gestión y comportamiento organizacional evolucionó de manera simultánea. El comportamiento organizacional, como campo especializado, ha abarcado diversos pensamientos y enfoques.

De esta forma, el estudio de la cultura y el comportamiento organizacional hereda la metodología desarrollada en la sociología del equipo de producción. Esta sociología se centraba en la adaptación y selección profesional de los trabajadores, la estabilización y rotación de empleados, la cohesión del grupo principal, así como en el clima sociopsicológico, la disciplina en el trabajo, la organización y las condiciones laborales, la motivación y la estimulación laboral. No obstante, finalizando el periodo de 1980 y principios de 1990, la sociología del trabajo

experimentó un cambio temático en su estudio. Entre los nuevos inconvenientes que comenzaron a ser investigados con intensidad por los sociólogos se encuentran los conflictos en el trabajo y las huelgas de empleados, la delincuencia económica y sus efectos sociales, el mercado y la conducta de los clientes en la producción, el empleo y el desempleo, el movimiento de los obreros, el espíritu organizacional y la privatización. Al mismo tiempo, siguieron estudiando los problemas característicos de las etapas anteriores de desarrollo de la sociología del de la sociología del trabajo, como los salarios y los incentivos materiales, la participación de los trabajadores en la gestión, la organización y las condiciones de trabajo. empleados en la gestión, la organización y las condiciones de trabajo, la estabilización del equipo y el clima sociopsicológico, etc.

En la segunda mitad de los años 90, la sociología del trabajo fue sustituida cada vez más por la sociología económica sustituida por la sociología económica y hoy en día la sociología del trabajo ya se está convirtiendo en una rama económica.

La dirección científica del comportamiento organizacional abarca dos elementos. En este sentido, la evolución del aspecto psicológico del comportamiento organizativo se ha desarrollado mediante la formulación de teorías sobre la motivación y las condiciones organizacionales para mejorar la eficiencia de las labores (tales como formación, liderazgo, cultura organizacional, gestión del conocimiento, entre otras). Figuras notables como H. Ford, A. Sloan, A. Fayolle y otros representantes de la Escuela de Gestión Científica reconocieron la dimensión conductual en la gestión.

No obstante, estos líderes no resaltaron adecuadamente el factor humano, otorgándole un papel secundario en comparación con la distribución jerárquica, la especialización y la gestión, como la planeación y el control. A pesar de esto, esta etapa fue crucial para identificar diversos y complejos requisitos previos para entender lo importante que es el enfoque conductista en lo que respecta a la gestión organizacional.

Así, en los estudios de los científicos estadounidenses E. Mayo y C. Bernerd, la atención se centró se centró en el factor humano en el proceso de gestión de una organización y en el papel de líder que éste desempeña en una organización, así como en el dominio de las fuerzas sociales de una organización, en la gestión de

sus componentes informales, en la formación de valores y normas. Las perspectivas de estos autores se consideraron como condiciones necesarias para el desarrollo de la investigación en el ámbito del comportamiento organizacional.

En el examen de las teorías sobre el comportamiento organizacional, se pueden identificar dos enfoques fundamentales: uno centrado en los recursos humanos y otro orientado a lograr resultados. En el proceso real de gestión de una organización en la formación del comportamiento organizativo, lo más frecuente es utilizar un enfoque situacional. No obstante, es posible afirmar que los principios de la teoría del comportamiento organizacional fueron formulados por Douglas McGregor a través de su teoría X-Y. En esta teoría, McGregor dirige la atención de los científicos hacia los recursos humanos, proponiendo un modelo de comportamiento de los trabajadores en una organización que implica examinar el crecimiento personal y el desarrollo individual. Este modelo destaca el logro de niveles cada vez más elevados de competencia, la promoción de la actividad creativa y considera al individuo como el recurso principal de la organización (conocida como teoría "Y"). Contrariamente, la gestión en el enfoque tradicional (teoría "X") asume que las decisiones las toma el gerente, quien supervisa de cerca la ejecución de las tareas por parte de los trabajadores, mostrando un carácter más controlador. En la teoría "Y", el papel del gerente consiste en brindar oportunidades con el fin de mejorar las habilidades de los trabajadores, elevar su sentido de responsabilidad y generar un entorno propicio para elevar su contribución hacia el logro de los propósitos organizacionales.

En consecuencia, potenciar las habilidades de los empleados y brindarles oportunidades para aplicarlas directamente conduce a un incremento en su productividad y en el nivel de satisfacción laboral. El enfoque de recursos humanos también se denomina de apoyo, ya que implica el cambio del enfoque principal del directivo, que pasa de controlar a los empleados a apoyar activamente su crecimiento y rendimiento de controlar a los empleados a apoyar activamente su crecimiento y rendimiento.

La gestión tradicional se fundamentaba en principios que abogaban por proporcionar un tipo específico de liderazgo, centrado en propósitos, asignación de poder y de tareas "correctas", consideradas como aplicables de manera universal a organizaciones de diversos tipos y eficientes en cualquier situación imaginable.

Al llevar a la práctica este enfoque, la teoría del comportamiento organizacional se apoyaba en algunos principios considerados como “universales”. En especial, se sostenía que, sin importar el contexto, la gestión enfocada en el trabajador era considerablemente más favorable que la gestión orientada a la resolución de inconvenientes. Aunque se admitían algunas excepciones, no se cuestionaban los fundamentos conceptuales.

F. La conducta en las organizaciones

Griffin y Moorhead (2009), el trabajo del encargado es muy difícil y no profetizado y se sustenta con las posibilidades y simpatías; sin embargo, al detallarla, muchos educadores y demás especialistas piensan que es útil definir las funciones de los directivos como lo que consideran una o más de las actividades esenciales. Estas actividades a menudo se planean, organizan, direccionan y controlan.

Mientras que, dichas actividades frecuentemente son detalladas sucesivamente, en el hecho, desde entonces, en su mayoría la labor del encargado las integra al mismo tiempo.

Análogamente, las empresas usan con regularidad la mayoría de diferentes recursos en la búsqueda de blancos.

Sin embargo, así como las actividades administrativas, dichos recurrentes a menudo, son clasificados en los siguientes grupos: las personas, el dinero o información.

Los encargados unen estos recursos por medio de cuatro ocupaciones fundamentales, con el objeto de conseguir eficiente y eficaz de lo propuesto.

Significa que, la imagen enseña en qué modo los directivos influyen las ocupaciones fundamentales a través de los bienes para progresar en la empresa hacia sus propósitos.

La proyección, la primera ocupación funcionaria, es un avance de instituir la postura en el futuro de la empresa y elegir la determinación de lograrlo. Por ejemplo, el procedimiento de proyección en Sears contiene indagar y examinar el ambiente, determinar sobre los propósitos específicos, trazar las habilidades para

conseguirlas y desenvolver cualidades con la finalidad de apoyar a realizar las habilidades.

Por ejemplo, el conocimiento de una ocupación significativa en el seguimiento del ambiente, la imaginación y el entusiasmo intervienen en el modo en que los encargados habilidades los propósitos y las cualidades para su empresa.

Las compañías más grandes frecuentemente fiados en sus grupos de alta administración para usar casi todas las actividades sobre planeamiento.

En las organizaciones más chicas, el dueño es el encargado de realizar la planeación habitualmente. La segunda función funcionaria es la empresa, el procedimiento de esbozo de las ocupaciones, juntarlos en dispositivos gestionables y instaurar los modelos de mandos entre estos y los dispositivos.

Aquella acción crea una distribución primordial o contexto en el trabajo de la empresa. Para las empresas grandes como Sears y Toyota, esa distribución puede que sea amplia y compleja.

La distribución contiene muchos grados escalonados y se desarrolla en una gran cantidad de actividades y zonas de compromiso. Las organizaciones más pequeñas frecuentemente logran ejercer con un modo relativo, imaginación sencilla y directa de ordenación.

Como se indica anteriormente, los procedimientos y las peculiaridades de la empresa misma son un asunto significativo de la conducta, la administración, es el proceso de estimular a los constituyentes de la empresa a trabajar conjuntamente en dirección a los blancos organizacionales.

Por ejemplo, un administrador de Sears tiene que contratar individuos, instruir y entusiasmarlos.

Cada administrador, sea que labore en una compañía gigantesca que se desarrolle en diferentes fronteras o en una pequeña empresa de la localidad que asiste a locales en la ciudad, tienen que comprender la categoría de orientar.

La última funcionaria, la inspección, el procedimiento de seguimiento y el dominio de las funciones organizacionales y sus constituyentes de tenerlos direccionados a sus blancos. Un administrador de Sears cuenta con coste de inspección, inventario y otros.

Nuevamente, los procedimientos de conducta y las peculiaridades son una parte esencial de esta ocupación. La estimación del rendimiento, los métodos de alicientes y el incentivo, por ejemplo, todos presumidos al dominio, el cual es de suma relevancia para cualquier organización, pero puede que sea primordialmente juicioso para las más chicas.

Variable D.: Desempeño laboral

A. Definiciones

Palmar y Valero (2022) señalan que se entiende que es claro que el rendimiento en el trabajo hace referencia al desarrollo de cada uno de los individuos o personas que pasan su jornada laboral en la organización, la cual tiene que adaptarse a las formalidades y formas de la organización, en la manera en que es eficaz y efectiva, para realizar las labores que se le fijan con el fin de lograr las metas establecidas de acuerdo con el éxito organizacional.

Parra (2022) menciona que el desempeño laboral (DL) es la acción donde un trabajador desarrolla su propia mentalidad para contribuir la obtención de los propósitos organizacionales conservando una visión empresarial. Esto tiene en cuenta las oportunidades que conlleva, el compromiso de la organización y otros factores.

Espinoza et al. (2021) señalan que el rendimiento en el trabajo es el procedimiento de conseguir los objetivos de los trabajadores, capacitándolos así para alcanzar las metas del grupo.

B. Dimensiones

Según lo mencionado por los autores Robbins y Mary (2018), es relevante evaluar el desempeño de las personas y con la finalidad de medir el potencial que pueden tener. Son pasos para estimular la condición de una persona. Las dimensiones dadas en su investigación son:

a. Responsabilidad

Es la capacidad de cada persona para conocer las consecuencias de sus acciones y ejercer potestades, la habilidad para identificar y hallar soluciones.

b. Liderazgo y trabajo en equipo

Rasgos significativos del rendimiento. Se define como la habilidad de intervenir en los integrantes de un equipo para ayudarlos a conseguir propósitos establecidos y ser aceptados por el grupo como un todo, con base en las condiciones y habilidades del líder.

c. Formación y desarrollo personal

La formación es otro aspecto del desempeño laboral, hace referencia al proceso para adquirir destrezas, aprendizaje regular y continuo, tendiente a encontrar reemplazos y renovaciones en la fuerza de trabajo, modificando la ciencia, las habilidades del talento humano y mejorando los servicios profesionales. El deseo de superación es definido por el grado de autodesarrollo o auto madurez que las personas pueden alcanzar fuera de su desarrollo natural con la edad.

C. El examen del rendimiento en base a una perspectiva sistemática

Según Cejas et al. (2017) basándose en la perspectiva sistémica, el examen del rendimiento es un conjunto de elementos interrelacionados de cálculo de rendimiento de capacidades en el lugar de trabajo. Representa gestiones idóneas a fin de colocar personal en la organización que conduce al aprecio a rasgos distintivos y positivos en los individuos y en reconocer pertinencias que los desarrollen. No solo es centrarse en convicciones y normas, la orientación y la motivación es el rol que debe encargarse la dirección.

Tenemos como ejemplo a la investigación realizada en instituciones del gobierno y empresas en el estado de Carabobo, Venezuela (2010), donde se expone un examen en el rendimiento de una organización sistematizada en ingresos, desarrollo y egresos ordenados en un clima laboral marcado por factores de carácter social, político y económico sujeto a una perspectiva sistemática. El examen de rendimiento por ser una pieza relacionada a los recursos humanos tiene un vínculo

a largo plazo con la empresa y se guía de una perspectiva sistemática fortalecida en lograr blancos.

A fin de perfeccionar dicho sistema es importante desde el principio establecer la misión, visión y propósitos organizacionales, así como las convicciones por las cuales se moldeará la conducta de los miembros. Además de que cada uno tenga un conocimiento claro de sus actividades en el cargo que contiene la estructura organizacional, partiendo de ello se puede desarrollar algunas fases que constituyen este conjunto de elementos.

- a. Fase I. Diagnóstico. Consiste en establecer factores, variables o capacidades que la organización evaluará al personal, divididos en dos puntos: organizacional y ocupacional.
- b. Fase II. Plan. Se trata de establecer la medición de factores o variables, o habilidades. Las variables de rendimiento sobre el conocimiento de las actividades del cargo y las convicciones de la empresa.
- c. Fase III. Definir. En el cual comprende la elección de la técnica empleo y diseño de la herramienta para la medición, de acuerdo a las frutos recabados las dos primeras etapas, además del establecimiento de responsabilidades y condiciones a cumplir.
- d. Fase IV. Establecer – Feedback. La cual comprende un instrumento de examen de rendimiento que incluye la acción recíproca del trabajador y del evaluador. Las técnicas que pueden elegirse son: la encuesta, entrevista, focus group y autoevaluación.

D. Finalidades del examen de rendimiento

De acuerdo con Bohlander, Snell y Morris (2018) del refrán que "lo que se mide se hace." Un método de administración del rendimiento eficaz interviene en el comportamiento del individuo y mejorar su rendimiento en la compañía. Un estudio halló que contaban con buenos métodos de administración de rendimiento tenían hasta un 50% de probabilidad de imponerse frente a su competencia, aumentar sus riquezas, eficiencia, desempeño y cotización en el mercado.

- a) Propósitos de gestión. Los proyectos de examen proporcionan conocimiento útil para plasmarlo en cada área relacionada al personal, como motivaciones, rotación, reconocimiento o promociones. La praxis de “recompensa por rendimiento” en función al salario retribuido por los frutos del trabajador, se realiza en cualquier compañía. Varios estudios señalan que el personal salariado por su rendimiento demuestra mayor orgullo. El conocimiento del rendimiento puede emplearse en la proyección de RR.HH. a fin de definir el importe relativo de ocupaciones internas, como guía para reclutar cierto tipo de talento y para calificar pruebas de selección. Una finalidad más del examen del rendimiento es documentar las acciones del personal frente a cualquier acción legal contra la empresa. A causa del equilibrio de oportunidades de trabajo estatales y sus regulaciones, el personal debe contar con información clara e imparcial de su rendimiento para la protección frente a reclamaciones y antes posibles actos discriminatorios en relación al ascenso o despido. Por último, es importante recalcar que el éxito de un proyecto este sujeto a la comprobación del rendimiento del trabajador en base a los objetivos que tiene para lograrlo.
- b) Finalidades de formación. El método de administración de rendimiento brinda al administrador información clara para emplear en la recolección de datos sobre el rendimiento del personal, brinda opiniones y debates sobre sus finalidades, así como una guía hacia las metas organizacionales. La meta es sacar provecho de los talentos individuales, apartar las flaquezas viables e incentivar la competencia, a la vez que se mejora el rendimiento organizacional. Al afiliar una orientación evolutiva del avance de administración del rendimiento, la función del administrador es hacer que el personal comprende que el feedback recibido tiene por finalidad fortalecer talentos futuros y su crecimiento profesional, y no para cuestionarlos.

Best Buy y EDS, son organizaciones que forman parte de HP, son un claro ejemplo del rediseño de sistemas de examen de rendimiento para enfocarse principalmente en su desarrollo y adiestramiento del personal. En el caso de EDS, maneja un método evaluativo de rendimiento enfocados en el manejo y adiestramiento del personal. El método abarca detalles claros de los puestos, datos de la verificación del rendimiento e imágenes de carrera para un

seguimiento de metas a largo plazo, y una biblioteca donde se automatiza los puestos de la organización. Dicho método se basa en las políticas corporativas. Además, EDS cree que con el empleo de este método se cambie la noción del rol del directivo de “juez” a “entrenador”.

E. Elementos que participan en el rendimiento en el trabajo

Según Palmar y Valero (2022) en el campo de la organización se ha investigado todo lo asociado con el desempeño de los empleados, se ha llegado a la conclusión que depende de muchas cosas, cosas, destrezas, cualidades o destrezas basadas en conocimientos, habilidades y capacidades las cuales se deben utilizar por un individuo y demostrar durante el desarrollo de su trabajo.

Por otra parte, Davis señala que el buen rendimiento del personal se basa en muchos factores como: el ambiente laboral, el sueldo, el vínculo con los superiores y otros empleados (relaciones interpersonales), así como las horas de trabajo, jornada laboral, pago puntual del estipendio, incentivos y motivación internamente en la empresa. Todo esto está directamente relacionado con la persona trabajadora, ya que las oportunidades que cada persona tiene para mejorar su comportamiento son diferentes.

- a. El lugar de trabajo: son las condiciones proporcionadas al trabajador en un clima de confianza.
- b. El estipendio: conforme el trabajador se le dé un salario acorde, justo de acuerdo con su trabajo y su desempeño, que indemnice los requerimientos personales y grupales.
- c. Relaciones interpersonales: esto es muy importante en una organización, porque conforme una persona se asocia con los demás, es capaz de crear armonía y equilibrio.
- d. Jornada de trabajo: depende del tiempo de trabajo del empleado durante la jornada de trabajo, así como del horario con el que perciba comodidad
- e. Pago de salarios a tiempo: la mejor manera de mantener contentos a los empleados es pagarles a tiempo, puesto de que este modo consigue satisfacer sus requerimientos personales y familiares.

- f. Incentivos y motivación internamente en la empresa: este conjunto de factores incluye incentivos dados a los empleados para que se sientan motivados a laborar de manera eficaz, eficiente y efectiva.

F. Examen del rendimiento de trabajo

Ponce y Gómez (2021) mencionan que el examen de rendimiento del personal es un pilar importante para que la organización sea exitosa, esta evaluación debe ser algo que se utilice de buena manera, pues de ella depende el uso del sistema, se permite el reconocimiento desde el examen de rendimiento del personal, se identifica las carencias de formación, identificando sus capacidades, tomando decisiones sobre la ubicación de cada individuo en el lugar apropiado según sus capacidades y retroalimentando la eficacia o eficiencia de los programas utilizados para cambiarlos o mejorarlos.

Examinar el rendimiento de los colaboradores de la organización es significativo, es un método sistemático que es complicado de encontrar, toma tiempo construirlo, porque la organización debe dedicar lo suficiente y ver la importancia de este proceso que lo necesita. Este proceso de evaluación contiene 5 fases, las cuales deben ser diseñadas con cautela para conseguir las metas trazadas.

- a. Planificación del sistema de evaluación. Durante la fase de planificación, se tiene que definir la población que se evaluará, así como los criterios principales de la evaluación, es decir, qué se medirá y el método utilizado.
- b. La segunda fase, se refiere al plan del sistema, se revisará el sistema que debe mejorarse, este es un paso importante, el objetivo es completar la construcción total del método, el cual se utiliza para recopilar información necesaria y así conocer todos los aspectos del trabajo de los empleados de la organización.
- c. Durante la implementación se ejecutan los cambios, para ello es necesario tener en cuenta los principales puntos que se deben tener en cuenta a la hora de realizar un plan, además es necesario comunicar a los trabajadores sobre este proceso, al cual todos deben prestar atención.

- d. Desde otro ángulo, existe una etapa de feedback del personal, en este momento se hacen las entrevistas, las cuales brindarán diálogo e información a los trabajadores en lo que concierne a los resultados logrados.
- e. Finalmente; durante la retroalimentación del proceso de evaluación, la empresa podrá evaluar si se han logrado los metas perseguidos por el sistema; también, se puede mostrar si se completó el plan, si el proceso se realizó de acuerdo al plan y, finalmente, si cada una de las acciones realizadas contribuyeron a una evaluación positiva y correcta.

Si se analizan las etapas que se deben considerar para realizar una buena evaluación del desempeño, se establece que la evaluación continua de la mejora de los empleados de la empresa siempre es productiva, ya que nos da la oportunidad de saber en qué fallando con el fin de lograr elaborar y usar los proyectos apropiados de mejora para la solución de ese error impide el buen crecimiento de la empresa.

Por otro lado, de acuerdo con Ramos et al. (2019), la capacidad de medir el desempeño mediante herramientas apropiadas es tan crucial como describirlo. En nuestra perspectiva, esto se relaciona principalmente con dos aspectos: la variabilidad entre quienes realizan evaluaciones y el nivel indispensable de especificidad del puesto.

En lo que respecta a los evaluadores, la mayoría de los investigadores y profesionales creen en las escalas de rendimiento laboral, pero el contraste está en la identidad del evaluador: ya sea supervisor, colega, subordinado o el propio trabajador. Es innegable que las puntuaciones de rendimiento laboral cambian según quién realice la evaluación. La falta de consistencia entre las fuentes puede deberse a diferencias en perspectivas u oportunidades para verificar el rendimiento. Si bien las evaluaciones de múltiples evaluadores pueden proporcionar una comprensión más completa del rendimiento, no se puede resolver simplemente agrupando muestras. Por lo tanto, los investigadores están de acuerdo en que diferentes evaluadores ofrecen perspectivas distintas sobre el rendimiento de los empleados, y la elección de un evaluador u otro depende de los propósitos específicos del estudio. Las autoevaluaciones tienden a ser más favorables que las otras valuaciones, por lo que son menos frecuentes en contextos aplicados. Sin embargo, es importante reconocer algunas ventajas asociadas con los autoinformes:

(1) posibilitan la evaluación del desempeño laboral en puestos donde obtener otras medidas resulta complicado, como en trabajos de alta complejidad; (2) a diferencia de otras partes interesadas, los trabajadores poseen la capacidad de observar directamente todos sus propios comportamientos; (3) tanto compañeros como jefes evalúan el rendimiento considerando la impresión general que tienen del trabajador (efecto halo); y (4) son de fácil recopilación, lo que minimiza problemas relacionados con la falta de datos y la confidencialidad. En consecuencia, el empleo de medidas de autoinforme para evaluar el rendimiento sigue siendo beneficioso.

La segunda cuestión se refiere al grado de detalle necesario. Hace sesenta años, Cronbach y Gleser (1957) iniciaron un debate acerca de la elección entre medidas generales o específicas (también conocido como el dilema de ancho de banda-fidelidad), cuestionando si tiene sentido emplear una medida determinada de un predictor para prever un comportamiento general. Aunque el dilema ha girado en torno al nivel de detalle que los predictores deben tener para acercarse al criterio.

La evaluación del desempeño laboral puede ser definida de diversas maneras según nuestros propósitos, ya sea mediante descripciones amplias de comportamientos (como demostrar esfuerzo, diligencia y adaptabilidad) o en términos más específicos (por ejemplo, habilidades de comunicación escrita y oral, asistencia y acatamiento de reglas). Por ejemplo, en un metaanálisis se hallaron 10 medidas de rendimiento laboral diferentes, cada una con su propio grado de especificidad, mientras que la revisión teórica desarrollada de otro autor encontró 17 marcos genéricos y 18 marcos específicos del desempeño laboral. Esta diversidad en la conceptualización restringe a los investigadores a examinar situaciones específicas y aumenta la variedad de medidas de rendimiento laboral, lo que complica la generalización de sus hallazgos.

2.3. Definición de términos básicos

Comportamiento organizacional

Robbins & Judge (2017) menciona que es una doctrina erudita que se encarga de estudiar la influencia en el personal, equipos y la distribución en la conducta interna de una empresa, para emplear dicho saber en perfeccionar la eficiencia organizacional.

Desempeño laboral

Parra (2022) menciona que es un proceso en el que un trabajador desarrolla su propia mentalidad para contribuir la obtención de los propósitos organizacionales conservando una visión empresarial. Esto tiene en cuenta las oportunidades que conlleva, el compromiso de la organización y otros factores.

Comportamiento individual

Es caracterizado por las diferencias personales y temperamentales, también tiene varios aspectos en común. Las diferencias personales son quizás la particularidad esencial de una persona (Chiavenato, 2017).

Comportamiento grupal

Se refiere a todo el comportamiento comunitario y el apego de una persona a una o varios individuos. En este se intenta ayudar a sus compañeros de grupo, para el bien común o ni siquiera para el beneficio personal (Chiavenato, 2017).

Comportamiento organizativo

Estudia lo que realizan los individuos en una empresa y de qué manera ese comportamiento impacta en el funcionamiento y la eficacia de esa organización (Chiavenato, 2017).

Responsabilidad

Estudia lo que realizan los individuos en una empresa y de qué manera ese comportamiento impacta en el funcionamiento y la eficacia de esa organización Robbins y Mary (2018).

Liderazgo y trabajo en equipo

El liderazgo es la habilidad de intervenir en los integrantes de un equipo para ayudarlos a conseguir propósitos establecidos y ser aceptados por el grupo como un todo, con base en las condiciones y habilidades del líder Robbins y Mary (2018).

Formación y desarrollo personal

La formación es otro aspecto del desempeño laboral, hace referencia al proceso para adquirir destrezas, aprendizaje regular y continuo, tendiente a encontrar reemplazos y renovaciones en la fuerza de trabajo, modificando la ciencia, las habilidades del talento humano y mejorando los servicios profesionales Robbins y Mary (2018).

El planeta tiene cambios muy rápidos

La velocidad de las transformaciones es continua. El entorno es un pueblo global, en donde las organizaciones pueden realizar transferencias sin impedimentos de sitio y lugar debido a la información. La transformación es la única constante en este nuevo entorno, que cada vez es más veloz, fuerte e intenso (Chiavenato, 2015).

El entorno de los negocios sufre cambios impresionantes

Estamos en la época del saber y las estructuras antes del periodo industrializado, en el cual predominó los activos palpables y los objetos tangibles, como los equipamientos, instrumentos y los recursos financieros (Chiavenato, 2015).

La fuerza de trabajo está cambiando

Los individuos que experimentan los procedimientos en las empresas se caracterizan por elementos tales como la pluralidad, las destrezas novedosas y los talentos, y los diversos valores colectivos (Chiavenato, 2015).

Los intereses de los consumidores y la competencia están cambiando

Hoy en día los establecimientos únicamente logran el éxito aquellas organizaciones que brindan alta calidad, adecuados servicios, bajos precios y valor agregado. Estamos en una era del manejo de la calidad total, mejor dicho, la administración individualmente para lograr que todos sus integrantes tengan compromiso en la mejora continua y complacencia total de las carencias de la clientela. Aumentar su valía para la clientela, sobre pasar sus intereses y dejarlos encantados será el desafío para las organizaciones (Chiavenato, 2015).

Las organizaciones están cambiando

Se requiere que las organizaciones cambien de forma continua para su supervivencia. Por tal motivo, sus estructuras y tamaños se han reducido, han eliminado niveles y prosperan en un ambiente de negocios jerárquicos (Chiavenato, 2015).

Los directivos están mutando

La ruta es muy clara: es posible que ver cada vez más tanto a gerentes como directores tengan como prioridad modificar los transformaciones individuales y organizaciones continuos para garantizar la competitividad en un mundo de retos e inquietud. Paralizarle se traduce en estar en el pasado (Chiavenato, 2015).

La información se convierte en el más importante elemento de generación de capital

Los elementos típicos de la fabricación (tierra, patrimonio y labor) están consumidos y su uso no aporta en la productividad y la efectividad. En la época industrial eran extraordinarios motores, y en esta época se sujeta más al diseño de nociones y definiciones, y los servicios e información que provienen del saber, se han convertido en elementos importante en el mercado (Chiavenato, 2015).

Diagnóstico

Consiste en establecer factores, variables o capacidades que la organización evaluará al personal, divididos en dos puntos: organizacional y ocupacional (Cejas et al., 2017).

Plan

Se trata de establecer la medición de factores o variables, o habilidades. Las variables de rendimiento sobre el conocimiento de las actividades del cargo y las convicciones de la empresa (Cejas et al., 2017).

Definir

En el cual comprende la elección de la técnica empleo y diseño de la herramienta para la medición, de acuerdo a los frutos recabados las dos primeras etapas, además del establecimiento de responsabilidades y condiciones a cumplir (Cejas et al., 2017).

Establecer – Feedback

La cual comprende un instrumento de examen de rendimiento que incluye la acción recíproca del trabajador y del evaluador. Las técnicas que pueden elegirse son: la encuesta, entrevista, focus group y autoevaluación (Cejas et al., 2017).

Propósitos de gestión

Los proyectos de examen proporcionan conocimiento útil para plasmarlo en cada área relacionada al personal, como motivaciones, rotación, reconocimiento o promociones. La praxis de “recompensa por rendimiento” en función al salario retribuido por los frutos del trabajador, se realiza en cualquier compañía. Varios estudios señalan que el personal salariado por su rendimiento demuestra mayor orgullo (Bohlander, Snell y Morris, 2018).

Finalidades de formación

El método de administración de rendimiento brinda al administrador información clara para emplear en la recolección de datos sobre el rendimiento del personal, brinda opiniones y debates sobre sus finalidades, así como una guía hacia las metas organizacionales. La meta es sacar provecho de los talentos individuales, apartar las flaquezas viables e incentivar la competencia, a la vez que se mejora el rendimiento organizacional (Bohlander, Snell y Morris, 2018).

El lugar de trabajo

Son las condiciones proporcionadas al trabajador en un clima de confianza (Palmar y Valero, 2022).

El estipendio

Conforme el trabajador se le dé un salario acorde, justo de acuerdo con su trabajo y su desempeño, que indemnice los requerimientos personales y grupales (Palmar y Valero, 2022).

Relaciones interpersonales

Esto es muy importante en una organización, porque conforme una persona se asocia con los demás, es capaz de crear armonía y equilibrio (Palmar y Valero, 2022).

Jornada de trabajo

Depende del tiempo de trabajo del empleado durante la jornada de trabajo, así como del horario con el que perciba comodidad (Palmar y Valero, 2022).

Pago de salarios a tiempo

La mejor manera de mantener contentos a los empleados es pagarles a tiempo, puesto de que este modo consigue satisfacer sus requerimientos personales y familiares (Palmar y Valero, 2022).

Incentivos y motivación internamente en la empresa

Este conjunto de factores incluye incentivos dados a los empleados para que se sientan motivados a laborar de manera eficaz, eficiente y efectiva (Palmar y Valero, 2022).

Planificación del sistema de evaluación

Durante la fase de planificación, se tiene que definir la población que se evaluará, así como los criterios principales de la evaluación, es decir, qué se medirá y el método utilizado (Ponce y Gómez, 2021).

Plan del sistema

Se revisará el sistema que debe mejorarse, este es un paso importante, el objetivo es completar la construcción total del método, el cual se utiliza para recopilar información necesaria y así conocer todos los aspectos del trabajo de los empleados de la organización (Ponce y Gómez, 2021).

Cambios

Para ello es necesario tener en cuenta los principales puntos que se deben tener en cuenta a la hora de realizar un plan, además es necesario comunicar a los trabajadores sobre este proceso, al cual todos deben prestar atención (Ponce y Gómez, 2021).

Feedback del personal

En este momento se hacen las entrevistas, las cuales brindarán diálogo e información a los trabajadores en lo que concierne a los resultados logrados (Ponce y Gómez, 2021).

Proceso de evaluación

La empresa podrá evaluar si se han logrado los metas perseguidos por el sistema; también, se puede mostrar si se completó el plan, si el proceso se realizó de acuerdo al plan y, finalmente, si cada una de las acciones realizadas contribuyeron a una evaluación positiva y correcta (Ponce y Gómez, 2021).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación entre el comportamiento individual y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022.
- b. Existe relación entre el comportamiento grupal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022.
- c. Existe relación entre el comportamiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022.

2.5. Operacionalización de las variables

| Variable Independiente | Dimensiones | Indicadores |
|--------------------------------------|------------------------------------|--|
| COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | <i>Comportamiento individual</i> | - Perseverancia. - Valores. - Actitudes. |
| | <i>Comportamiento grupal</i> | - Estilo de liderazgo. - Desempeño grupal. |
| | <i>Comportamiento organizativo</i> | - Maneras de organizarse. - Funcionamiento. |

Fuente: Chiavenato (2017).

| Variable Dependiente | Dimensiones | Indicadores |
|--------------------------|--|--|
| DESEMPEÑO LABORAL | <i>Responsabilidad</i> | - Tiempo establecido. - Consecuencias negativas. - Puesto de trabajo. |
| | <i>Liderazgo y trabajo en equipo</i> | - Desarrollo de capacidades. - Capacitación. - Conocimientos adquiridos. |
| | <i>Formación y desarrollo personal</i> | - Logro del trabajo. - Retroalimentación. - Evaluación |

Fuente: Robbins y Mary (2018).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Tipo básica porque indagó saberes a fin de compararlo con la verdad y saber lo que sucede en el entorno (Díaz et al., 2013).

Nivel es correlacional porque su objetivo fue tener conocimiento sobre el vínculo que pueda existir entre dos o más variables en un en determinada situación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño no experimental. Son pesquisas que se ejecutan sin necesidad de intervenir en las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

Enfoque cuantitativo, se empleó la estadística para conocer resultados sobre el objeto de estudio, considerando datos que puedan medirlo y comprender el escenario y valorarlos” (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Fue 58 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán.

3.2.2. Muestra

No se realizó el cálculo.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario midió ambas variables, las cuales son comportamiento organizacional y desempeño laboral. Fue respondido por los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. El software empleado fue el Statical Package for the Social Sciences - SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo del comportamiento organizacional

Tabla 1

Distribución de frecuencia del comportamiento individual

| | TDS | | EDS | | N | | DA | | TDA | |
|---|-----|-------|-----|-------|----|-------|----|-------|-----|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. Se considera perseverante frente a situaciones complicadas que se presentan en el trabajo. | 10 | 17.2% | 14 | 24.1% | 14 | 24.1% | 8 | 13.8% | 12 | 20.7% |
| 2. Practica los valores de su formación dentro de la organización. | 18 | 31.0% | 10 | 17.2% | 14 | 24.1% | 9 | 15.5% | 7 | 12.1% |
| 3. Trata de mejorar su actitud día a día en el trabajo. | 12 | 20.7% | 18 | 31.0% | 11 | 19.0% | 10 | 17.2% | 7 | 12.1% |

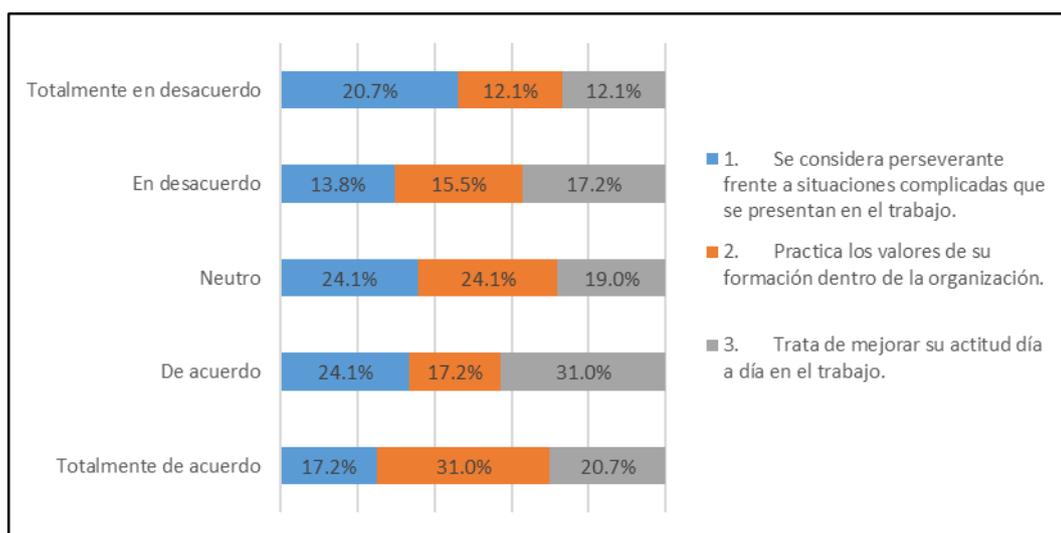


Figura 1. Comportamiento individual.

Tabla 1, con respecto a si se considera perseverante frente a situaciones complicadas que se presentan en el trabajo el 41.4% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si practica los valores de su formación dentro de la organización el 48.3% acotó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En tercer lugar, en cuanto a si trata de mejorar su actitud día a día en el trabajo 51.7% respondió estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 2
Distribución de frecuencia del comportamiento grupal

| | TDS | | EDS | | N | | DA | | TDA | |
|---|-----|-------|-----|-------|----|-------|----|-------|-----|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 4. Está de acuerdo con el estilo de liderazgo de su área frente a diferentes desafíos que se presentan. | 8 | 13.8% | 15 | 25.9% | 15 | 25.9% | 9 | 15.5% | 11 | 19.0% |
| 5. Considera que el desempeño que muestra su equipo de trabajo es el esperado. | 17 | 29.3% | 16 | 27.6% | 13 | 22.4% | 9 | 15.5% | 3 | 5.2% |

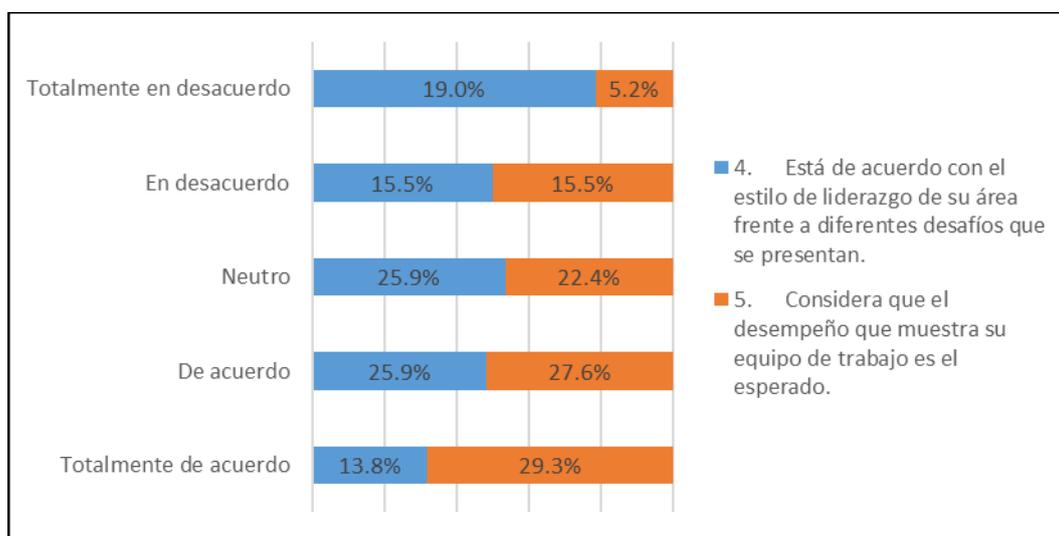


Figura 2. Comportamiento grupal.

Tabla 2, con respecto a si se está de acuerdo con el estilo de liderazgo de su área frente a diferentes desafíos que se presentan el 39.7% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en cuanto a considera que el desempeño que muestra su equipo de trabajo es el esperado el 56.9% acotó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 3

Distribución de frecuencia del comportamiento organizativo

| | TDS | | EDS | | N | | DA | | TDA | |
|--|-----|-------|-----|-------|----|-------|----|-------|-----|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 6. Cuando no está organizado el área de trabajo buscan la forma de cómo hacerlo. | 8 | 13.8% | 13 | 22.4% | 17 | 29.3% | 7 | 12.1% | 13 | 22.4% |
| 7. Considera optimo el funcionamiento actual de su área de trabajo. | 14 | 24.1% | 17 | 29.3% | 11 | 19.0% | 11 | 19.0% | 5 | 8.6% |

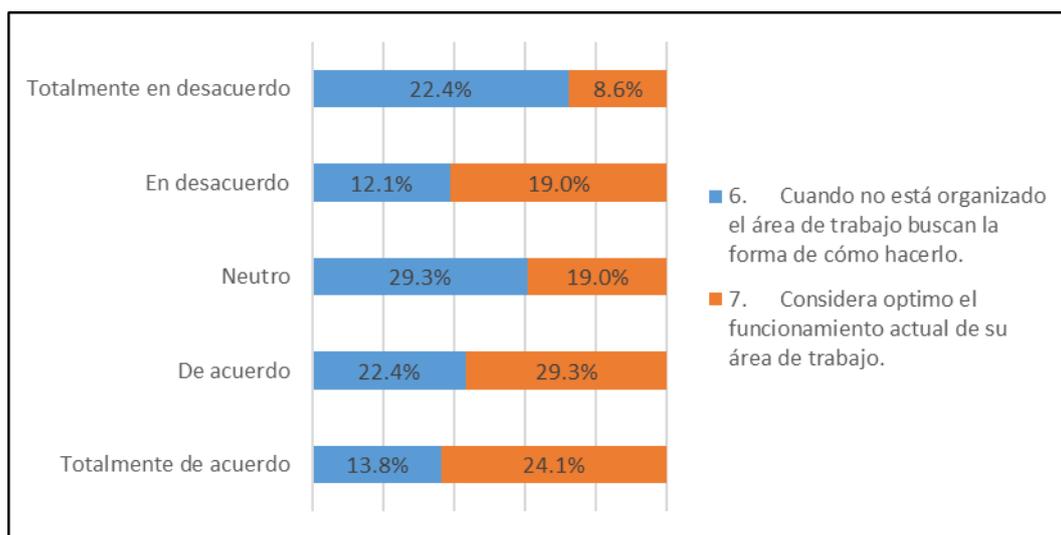


Figura 3. Comportamiento organizativo.

Tabla 3, con respecto a cuando no está organizado el área de trabajo buscan la forma de cómo hacerlo el 36.2% determino que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera optimo el funcionamiento actual de su área de trabajo el 56.9% acoto que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

B. Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 4

Distribución de frecuencia de la responsabilidad

| | TDS | | EDS | | N | | DA | | TDA | |
|--|-----|-------|-----|-------|----|-------|----|-------|-----|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 8. Considera que cumple sus actividades en los tiempos establecidos. | 9 | 15.5% | 15 | 25.9% | 17 | 29.3% | 5 | 8.6% | 12 | 20.7% |
| 9. Asume con responsabilidad cualquier consecuencia negativa de sus actos. | 16 | 27.6% | 14 | 24.1% | 12 | 20.7% | 10 | 17.2% | 6 | 10.3% |
| 10. Tiene clara la responsabilidad de su puesto de trabajo. | 14 | 24.1% | 18 | 31.0% | 9 | 15.5% | 8 | 13.8% | 9 | 15.5% |

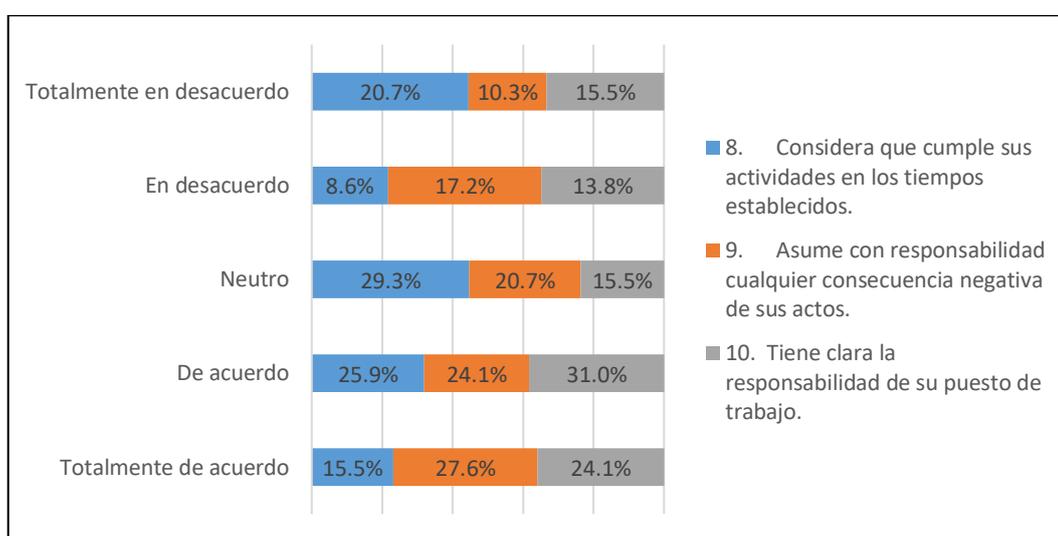


Figura 4. Responsabilidad.

Tabla 4, con respecto a si considera que cumple sus actividades en los tiempos establecidos el 41.4% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si asume con responsabilidad cualquier consecuencia negativa de sus actos el 51.7% acotó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En tercer lugar, en cuanto a si tiene clara la responsabilidad de su puesto de trabajo 55.2% respondió estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 5

Distribución de frecuencia del Liderazgo y trabajo en equipo

| | TDS | | EDS | | N | | DA | | TDA | |
|--|-----|-------|-----|-------|----|-------|----|-------|-----|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 11. Considera que las actividades que realiza le permiten desarrollar al máximo sus capacidades. | 4 | 6.9% | 20 | 34.5% | 14 | 24.1% | 8 | 13.8% | 12 | 20.7% |
| 12. La capacitación que le brinda la organización le permite tener un mejor desempeño. | 14 | 24.1% | 9 | 15.5% | 12 | 20.7% | 16 | 27.6% | 7 | 12.1% |
| 13. Pone en práctica los conocimientos adquiridos, demostrando resultados. | 12 | 20.7% | 16 | 27.6% | 11 | 19.0% | 14 | 24.1% | 5 | 8.6% |

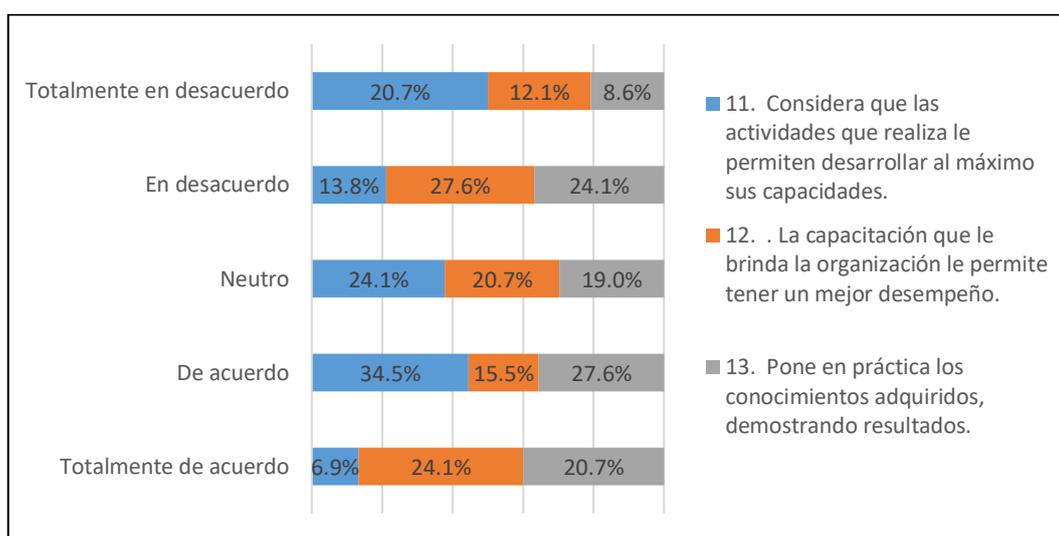


Figura 5. Liderazgo y trabajo en equipo.

Tabla 5, con respecto a si considera que las actividades que realiza le permiten desarrollar al máximo sus capacidades el 41.4% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si la capacitación que le brinda la organización le permite tener un mejor desempeño el 39.7% acotó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En tercer lugar, en cuanto a si pone en práctica los conocimientos adquiridos, demostrando resultados 48.3% respondió estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 6

Distribución de frecuencia del Liderazgo y trabajo en equipo

| | TDS | | EDS | | N | | DA | | TDA | |
|---|-----|-------|-----|-------|----|-------|----|-------|-----|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 14. Considera que la formación que ha recibido en la organización le ha permitido obtener logros en el trabajo. | 13 | 22.4% | 14 | 24.1% | 10 | 17.2% | 8 | 13.8% | 13 | 22.4% |
| 15. Considera efectiva la retroalimentación que se brinda en la institución. | 18 | 31.0% | 9 | 15.5% | 11 | 19.0% | 12 | 20.7% | 8 | 13.8% |
| 16. Considera que la evaluación que se recibe, lo ayuda a mejorar su desempeño. | 13 | 22.4% | 15 | 25.9% | 12 | 20.7% | 12 | 20.7% | 6 | 10.3% |

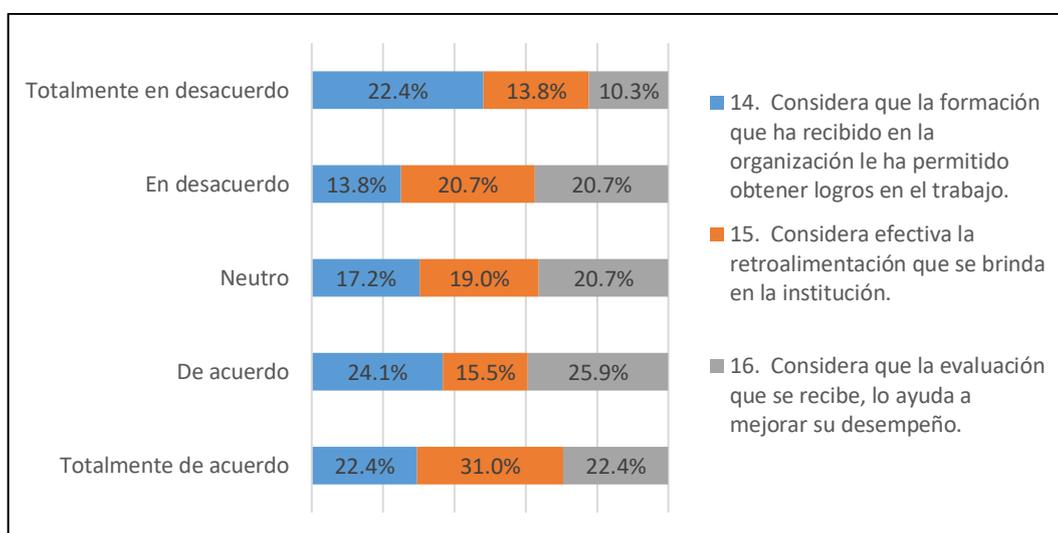


Figura 6. Liderazgo y trabajo en equipo.

Tabla 6, con respecto a si considera que la formación que ha recibido en la organización le ha permitido obtener logros en el trabajo el 46.6% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera efectiva la retroalimentación que se brinda en la institución el 46.6% acotó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En tercer lugar, en cuanto a si considera que la evaluación que se recibe, lo ayuda a mejorar su desempeño 48.3% respondió estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

C. Prueba de normalidad

Tabla 7
Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-------------------------------|---------------------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Comportamiento organizacional | 0.120 | 58 | 0.038 |
| Comportamiento individual | 0.179 | 58 | 0.000 |
| Comportamiento grupal | 0.166 | 58 | 0.000 |
| Comportamiento organizativo | 0.159 | 58 | 0.001 |
| Desempeño laboral | 0.152 | 58 | 0.002 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov es una prueba para determinar si una muestra de datos sigue una distribución de probabilidad normal. Esta prueba compara los datos de la muestra con una distribución normal ideal para ver si hay alguna diferencia significativa entre los dos. Esta prueba es una de las más comunes y se utiliza para verificar si un conjunto de datos es normalmente distribuido. Una ventaja de esta prueba es que no requiere de ningún supuesto sobre los parámetros de la distribución de la muestra. En la Tabla 7 se presenta que el nivel de significancia presentan valores menores al 0.05, siendo estas obtenidas en el recojo de la información de la investigación.

4.2. Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral

| | | | Comportamiento organizacional | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Comportamiento organizacional | Coeficiente de correlación | 1.000 | .655** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 58 | 58 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | .655** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 58 | 58 |

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

Tabla 8, existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022; siendo respaldado por la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.655 siendo un grado positivo moderado.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman entre el comportamiento individual y el desempeño laboral

| | | | Comportamiento individual | Desempeño laboral |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Comportamiento individual | Coefficiente de correlación | 1.000 | .711** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 58 | 58 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | .711** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 58 | 58 |

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

Tabla 9, existe relación entre el comportamiento individual y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022. Siendo respaldado por la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.711 siendo un grado positivo alto.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre el comportamiento grupal y el desempeño laboral

| | | | Comportamiento grupal | Desempeño laboral |
|--------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Comportamiento grupal | Coefficiente de correlación | 1.000 | .507** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 58 | 58 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | .507** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 58 | 58 |

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

Tabla 10, existe relación entre el comportamiento grupal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022. Siendo respaldado por la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.507 siendo un grado positivo moderado.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman entre el comportamiento organizativo y el desempeño laboral

| | | | Comportamiento organizativo | Desempeño laboral |
|--------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Comportamiento organizativo | Coefficiente de correlación | 1.000 | .532** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 58 | 58 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | .532** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 58 | 58 |

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

Tabla 11, existe relación entre el comportamiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022. Siendo respaldado por la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.532 siendo un grado positivo moderado.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Siendo como objetivo principal el de saber el vínculo entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022; siendo respaldado por la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.655 siendo un grado positivo moderado y con un nivel de significación del 0.000 inferior al 0.05. Por lo tanto, podemos inferir que cuando los empleados están motivados, tienen una buena comunicación y se les proporciona recursos necesarios para hacer su trabajo, es más probable que rindan más, asimismo cuando los empleados están comprometidos con su trabajo, es más probable que sean productivos y muestren mayores niveles de satisfacción laboral y confíen en su empleador generando un sentido de pertenencia. Siendo de esta manera que, si existe una cultura organizativa sólida, es más probable que los empleados se comprometan con su trabajo y con los objetivos de la municipalidad. Es por ello, mundialmente el comportamiento organizacional impacta en el desempeño laboral, puesto que influye en la eficacia y eficiencia al mejorar las empresas. Sin embargo, existen problemáticas que engloban ambos temas y que están presentes en cualquier organización. En los últimos años se han elaborado investigaciones en todo el mundo sobre el comportamiento organizacional, como el estudio realizado por Martínez (2019) en el cual señala que el inconveniente primordial radica en la comunicación escasa, el estilo de liderazgo y la toma de decisiones realizada en el equipo laboral, todo lo cual sucede en varias empresas, las cuales generan discrepancias. Por otra parte, respecto al desempeño laboral, una investigación por Campos y Gutiérrez (2019) revelaron un desempeño laboral deficiente, porque los métodos de reflexión personal a menudo se asocian con una menor participación en la autocrítica, que frecuentemente depende de la motivación y la capacidad para realizarla. En el Perú, un artículo publicado por

Lobatón (2021) sostiene que las investigaciones realizadas sobre el comportamiento organizacional, destacaron la falta de confraternidad reduciendo los grados de rendimiento esperado por la empresa, y por lo tanto que no obtenga los resultados esperados. Por otro lado, respecto al desempeño laboral el estudio realizado por Quintana y Tarqui (2020) muestra que la disponibilidad escasa de dispositivos en la empresa, el exceso de actividades, la percepción de un salario bajo o regular, la falta de motivación y un puesto de trabajo no acorde a su especialización, tienen un efecto en el desempeño del personal.

Siendo como primer objetivo específico saber el vínculo entre el comportamiento individual y el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022. Siendo respaldado por la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.711 siendo un grado positivo alto y con un nivel de significación del 0.000 inferior al 0.05. Bajo este contexto se puede inferir que el comportamiento de los trabajadores, como su ética, laboral y nivel de profesionalismo, puede repercutir en su desempeño laboral. Los empleados que demuestran una postura efectiva, una ética laboral fuerte y el comportamiento profesional tienen más probabilidades de tener éxito en sus funciones y producir un trabajo de calidad. Por otro extremo, el personal que no es profesional o carecen de una actitud positiva y una ética laboral fuerte pueden tener dificultades para rendir bien en sus funciones. Es por ello, Falcon (2022) en su tesis de maestría con título “Comportamiento organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021”, la cual concluyó que se estableció el vínculo entre las variables estudiadas, el coeficiente Rho de Spearman arrojó un resultado de $\rho = 0.932^{**}$, entonces quiere decir que hay una fuerte asociación en las variables investigadas, mostrando la existencia de una correlación significativa.

Siendo como segundo objetivo específico conocer el vínculo entre el comportamiento grupal y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022. Siendo respaldado por la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.507 siendo un grado positivo moderado y con un nivel de significación de 0.000 inferior al 0.05. Bajo este contexto se puede inferir que cuando los empleados trabajan en equipo, es más probable que colaboren y compartan ideas, lo que conduce a mejores resultados. El trabajo en grupo también permite a los empleados ayudarse mutuamente y resolver los problemas con mayor rapidez y eficacia. Además,

el comportamiento en grupo puede aumentar la motivación y la moral, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento laboral. Es por ello, Jiménez (2021) en su tesis magistral titulada “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato”, la cual sus resultados sostienen que los valores hallados rho de Spearman fueron: Autonomía con 0,494 – Reconocimiento (1), 0,704 de Coherencia – Ecuanimidad (1), 0,838 entre Confianza – Invención (1), 0,729 de Confianza – Innovación, por último, se señala que, ya que los valores varían entre “0” o igual “1”, la H0 queda rechazada y se acepta la H1, la cual indica que: “entre clima organizacional y el desempeño laboral hay influencia. Se concluyó que: el método rho de Spearman fue empleado para calcular el nivel de asociación existente entre las variables estudiadas, se aseveró que tienen una relación fuerte.

Siendo como tercer objetivo específico saber el vínculo entre el comportamiento organizativo y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022 Siendo respaldado por la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.532 siendo un grado positivo moderado y con un nivel de significación de 0.000 inferior al 0.05. Bajo este contexto podemos inferir que el comportamiento organizativo en la municipalidad puede tener una repercusión significativa en el rendimiento laboral. Elementos como el estilo de liderazgo como la comunicación, a diversidad y el reconocimiento pueden influir en cómo perciben los empleados su trabajo y su capacidad para desempeñarlo adecuadamente. Por ejemplo, un estilo de liderazgo abierto y de apoyo puede crear un sentimiento de confianza y fomentar la colaboración entre los empleados, haciéndolos más propensos a tomar la iniciativa y esforzarse para obtener un mayor rendimiento. Por otro lado, la falta de comunicación o de reconocimiento puede influir a una falta de motivación y a una menor satisfacción en el trabajo, lo que a su vez puede dar lugar a niveles más bajos de rendimiento. Es importante que la municipalidad evalúe y supervise el comportamiento organizativo de sus empleados para asegurarse de que propicia un entorno de trabajo sano y productivo. Es por ello, Prieto (2021) en su tesis de licenciatura titulada “Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo- 2021”, la cual sus resultados sostienen entre la dimensión comportamiento individual y desempeño laboral el Rho de Spearman fue de $p = 632^{**}$, en la dimensión comportamiento de equipo y desempeño laboral se consiguió un Rho de Spearman de $p = 0.576^{**}$, entre

la dimensión de comportamiento del sistema organizacional y desempeño laboral el Rho de Spearman fue de $p = 0.558^{**}$, entre la dimensión comportamiento del ambiente y desempeño laboral se consiguió el valor de Rho de Spearman de $p = 0.481^{**}$, se concluye que entre las dimensiones y la variable hay una asociación moderada positiva. Se concluyó que: hay una asociación positiva moderada entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, a través del Rho de Spearman de $0,670^{**}$ y el valor $p = 0.000$ que es inferior a 0.05 , nos señala que las variables se asocian, si gestionamos adecuadamente el comportamiento aumentará el desempeño.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Hay asociación entre el comportamiento individual y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022. Siendo respaldado por la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.711 siendo un grado positivo alto y con un nivel de significación de 0.000 inferior al 0.05. Bajo este contexto se puede inferir que el comportamiento de los trabajadores, como su ética, laboral y nivel de profesionalismo, puede repercutir en su desempeño laboral. Los empleados que demuestran una postura efectiva, una ética laboral fuerte y el comportamiento profesional tienen más probabilidades de tener éxito en sus funciones y producir un trabajo de alta calidad.
- Hay asociación entre el comportamiento grupal y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022. Siendo respaldado por la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.507 siendo un grado positivo moderado y con un nivel de significación de 0.000 inferior al 0.05. Bajo este contexto se puede inferir que cuando los empleados trabajan en equipo, es más probable que colaboren y compartan ideas, lo que conduce a mejores resultados. El trabajo en grupo también permite a los empleados ayudarse mutuamente y resolver los problemas con mayor rapidez y eficacia. Además, el comportamiento en grupo puede aumentar la motivación y la moral, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento laboral.
- Hay asociación entre el comportamiento organizativo y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022. Siendo respaldado por la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.532 siendo un grado positivo moderado y con un nivel de significación de 0.000 inferior al 0.05. Bajo

este contexto podemos inferir que el comportamiento organizativo en la municipalidad puede tener una repercusión significativa en el rendimiento laboral. Factores como el estilo de liderazgo como la comunicación, a diversidad y el reconocimiento pueden influir en cómo perciben los empleados su trabajo y su capacidad para desempeñarlo adecuadamente.

- Hay asociación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022; siendo respaldado por la Prueba de Rho de Spearman obteniendo un valor de 0.655 siendo un grado positivo moderado y con un nivel de significación de 0.000 inferior al 0.05.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Sayán, hoy promover una cultura y un entorno de trabajo positivo ya que este puede ayudar a elevar la motivación de los trabajadores, lo que a su vez puede conducir a un mejor desempeño laboral en su trabajo punto esto incluye proporcionar reconocimientos por el buen trabajo coma crear un espacio seguro para que los empleados hagan oír su voz y permitir una comunicación abierta y honesta
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Sayán, fomentar la comunicación abierta y recompensando los comportamientos positivos del grupo, además debe identificar y abordar cualquier comportamiento grupal negativo antes que se arraigue y también proporcionar formación y apoyo continuado para garantizar que los trabajadores tengan las capacidades y recursos necesarios para desempeñar con éxito sus funciones
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Sayán, proporcionar una retroalimentación significativa ofreciéndoles oportunidades de crecimiento y desarrollo; reconociendo de esta forma sus esfuerzos y logros. Además, es importante garantizar que sus trabajadores sean más productivos y eficientes.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17 ed.). México DF., México: Cengage Learning.
- Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2017). *Administración de recursos humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Venezuela: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinamica del exito en las organizaciones* (3 ed.). Mexico D.F., Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (6 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2009). *Comportamiento organizacional. Gestion der personas y organizaciones* (9 ed.). Mexico D.F., Mexico: Cengage learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2005). *Metodologia de la investigación*. México: INEGI.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). Mexico D.F., Mexico: Pearson.
- Robbins, S., & Mary, C. (2018). *Administración* (13 ed.). México: Pearson.

7.2. Fuentes electrónicas

- Campillo, O. (2016). *Diagnóstico del Comportamiento Organizacional en el Sector Restaurantero de Especialidad Italiana en La Paz B.C.S*. Tesis de maestría,

Universidad Autónoma de Baja California Sur, La Paz. Recuperado el 06 de febrero de 2020, de <http://biblio.uabcs.mx/tesis/te3652.pdf>

Campos, P., Gutierrez, H., & Matzumura, J. (2019). Rotacion y desempeño laboral de los profesionales de enfermeria en un insitituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2), 1,14. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf>

Dumancela, K. (2022). *Elaboración de estrategias de marketing relacional para la fidelización de la cartera de socios de la cooperativa rural de ahorro y crédito Sierra Norte del Cantón Ibarra de la provincia de Imbabura*. Tesis de grado, Universidad Técnica del Norte, Ibarra. Recuperado el 04 de Octubre de 2022, de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12284/2/02%20IME%20304%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (Enero de 2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878912>

Falcon, R. (2022). *Comportamiento organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 25 de Octubre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80478/Falcon_MR-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Jiménez, N. (23 de Septiembre de 2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. Tesis magistral, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 03 de Junio de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100%20GTH.pdf>

Lema, V. (2020). *Estrategias de marketing relacional para la cooperativa de ahorro y crédito Guamote Ltda. Año 2020*. Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 04 de Octubre de 2022, de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/52705/1/Lema%20Choto%20Vilma%20Jessica%20-%20TRABAJO%20DE%20TITULACION.pdf>

- Lobatón, L. (2021). Influencia del contexto social organizacional en el comportamiento estratégico de los gerentes intermedios y su relación con el ambiente organizacional. *Revistas - Pontificia Universidad Católica del Perú*(6). Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVPUCP_4994479c926855fc392beabf9b0ead96
- Martínez, C. (2019). Las megatendencias y su impacto en el comportamiento de las organizaciones. *Revista Universidad San Gregorio de Portoviejo*(28). Obtenido de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_0c60d62b6bad42fb11007625d6455134
- Palmar, R., & Valero, J. (16 de Agosto de 2022). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. Recuperado el 22 de Septiembre de 2022, de <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>
- Parra, D. (2022). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Puesto de Salud Amauta, Lima, 2022*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 22 de Septiembre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94877/Parra_SDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paucar, J. (2022). *Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores*. Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 20 de Septiembre de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34785/1/PAUCAR%20GRANDA%20JOSELYN%20GISSELA%20-%20repositorio.pdf>
- Ponce, L., & Gómez, S. (30 de Abril de 2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1129-1154. Recuperado el 22 de

Septiembre de 2022, de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851/3754>

- Prieto, M. (2021). *Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo- 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 25 de Octubre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84737/Prieto_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez, R. (2018). *El comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Serprovisa SAC Ate 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 25 de octubre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34990/Sanchez_ORO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tarqui, C., & Quintana, D. (2020). Desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de la seguridad social del callao - Peru. *Archivos de medicina*, 20(123,132). Obtenido de <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
- Tongo, M. (2018). *Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad provincial de Rioja - Región San Martín*. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú, Lima. Recuperado el 25 de Octubre de 2022, de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/721/Tongo%20Vasquez%20Max%20Jackson.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

| | |
|-----------|--|
| Masculino | |
| Femenino | |

b. Edad

| | |
|-------------------------|--|
| Entre 18 años a 24 años | |
| Entre 25 años a 31 años | |
| Entre 32 años a 45 años | |
| Más de 45 años | |

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

| CUADRO DE CALIFICACIÓN | |
|--------------------------|---|
| Totalmente de acuerdo | 5 |
| De acuerdo | 4 |
| Neutro | 3 |
| En desacuerdo | 2 |
| Totalmente en desacuerdo | 1 |

| ITEM | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | | | | | |
| DIMENSIÓN 01 | | | | | |
| 1. Se considera perseverante frente a situaciones complicadas que se presentan en el trabajo. | | | | | |
| 2. Practica los valores de su formación dentro de la organización. | | | | | |
| 3. Trata de mejorar su actitud día a día en el trabajo. | | | | | |

| DIMENSIÓN 02 | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 4. Está de acuerdo con el estilo de liderazgo de su área frente a diferentes desafíos que se presentan. | | | | |
| 5. Considera que el desempeño que muestra su equipo de trabajo es el esperado. | | | | |
| DIMENSIÓN 03 | | | | |
| 6. Cuando no está organizado el área de trabajo buscan la forma de cómo hacerlo. | | | | |
| 7. Considera optimo el funcionamiento actual de su área de trabajo. | | | | |
| DESEMPEÑO LABORAL | | | | |
| DIMENSIÓN 01 | | | | |
| 8. Considera que cumple sus actividades en los tiempos establecidos. | | | | |
| 9. Asume con responsabilidad cualquier consecuencia negativa de sus actos. | | | | |
| 10. Tiene clara la responsabilidad de su puesto de trabajo. | | | | |
| DIMENSIÓN 02 | | | | |
| 11. Considera que las actividades que realiza le permiten desarrollar al máximo sus capacidades. | | | | |
| 12. . La capacitación que le brinda la organización le permite tener un mejor desempeño. | | | | |
| 13. Pone en práctica los conocimientos adquiridos, demostrando resultados. | | | | |
| DIMENSIÓN 03 | | | | |
| 14. Considera que la formación que ha recibido en la organización le ha permitido obtener logros en el trabajo. | | | | |
| 15. Considera efectiva la retroalimentación que se brinda en la institución. | | | | |
| 16. Considera que la evaluación que se recibe, lo ayuda a mejorar su desempeño. | | | | |

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla

Características generales

| | | f | % |
|----------------|-----------|----|-------|
| Género | M | 28 | 48.3% |
| | F | 30 | 51.7% |
| Edad (años) | 18 a 24 | 14 | 24.1% |
| | 25 a 31 | 30 | 51.7% |
| | 32 a 45 | 10 | 17.2% |
| | Más de 45 | 4 | 6.9% |

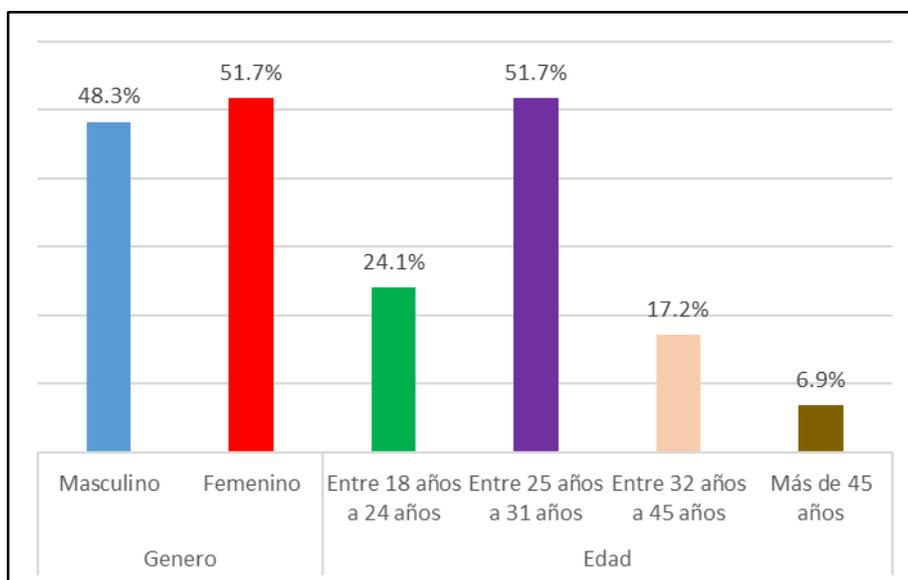


Figura. Característica de la población.

Se observa que el 48.3% son del género masculino y el 51.7% es del género femenino. En cuanto a la edad el 24.1% tiene entre 18 a 24 años, el 51.7% tienen entre 25 a 31 años, el 17.2% tiene entre 32 a 45 años y el 6.9% tiene más de 45 años.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

| <i>Prueba de KMO y Bartlett</i> | | |
|---|---------------------|---------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | 0.780 |
| | Aprox. Chi-cuadrado | 304.439 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | gl | 21 |
| | Sig. | 0.000 |

VALIDEZ DEL DESEMPEÑO LABORAL

| <i>Prueba de KMO y Bartlett</i> | | |
|---|---------------------|---------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | 0.905 |
| | Aprox. Chi-cuadrado | 411.645 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | gl | 36 |
| | Sig. | 0.000 |

CONFIABILIDAD DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.950 | 7 |

CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.967 | 9 |

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

| Genero | Edad | Comportamiento organizacional | Comportamiento individual | p1 | p2 | p3 | Comportamiento grupal | p4 | p5 | Comportamiento organizativo | p6 | p7 |
|--------|------|-------------------------------|---------------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------------------------|----|----|
| 1 | 2 | 23 | 8 | 2 | 3 | 3 | 9 | 5 | 4 | 6 | 4 | 2 |
| 1 | 2 | 21 | 9 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 7 | 2 | 5 |
| 1 | 2 | 24 | 10 | 4 | 3 | 3 | 6 | 4 | 2 | 8 | 5 | 3 |
| 1 | 2 | 26 | 11 | 3 | 5 | 3 | 6 | 3 | 3 | 9 | 5 | 4 |
| 1 | 2 | 18 | 7 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 1 | 6 | 4 | 2 |
| 1 | 2 | 19 | 8 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 6 | 3 | 3 |
| 1 | 2 | 17 | 5 | 1 | 1 | 3 | 7 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 |
| 1 | 1 | 24 | 11 | 5 | 3 | 3 | 6 | 4 | 2 | 7 | 3 | 4 |
| 1 | 1 | 24 | 10 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 5 | 5 |
| 1 | 1 | 20 | 9 | 1 | 3 | 5 | 6 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 |
| 2 | 1 | 21 | 9 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 3 | 7 | 5 | 2 |
| 2 | 1 | 25 | 11 | 3 | 4 | 4 | 7 | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 |
| 2 | 1 | 12 | 6 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 11 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 11 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 22 | 8 | 5 | 2 | 1 | 7 | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 |
| 2 | 1 | 10 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 2 | 1 | 11 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 20 | 8 | 3 | 3 | 2 | 6 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 |
| 1 | 1 | 20 | 8 | 4 | 2 | 2 | 6 | 4 | 2 | 6 | 4 | 2 |
| 1 | 1 | 14 | 8 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 2 | 25 | 9 | 3 | 5 | 1 | 8 | 3 | 5 | 8 | 3 | 5 |
| 1 | 2 | 17 | 9 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 |
| 1 | 2 | 11 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 2 | 23 | 9 | 3 | 4 | 2 | 7 | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 |
| 1 | 2 | 22 | 10 | 4 | 2 | 4 | 6 | 4 | 2 | 6 | 4 | 2 |
| 2 | 2 | 20 | 8 | 5 | 1 | 2 | 6 | 5 | 1 | 6 | 5 | 1 |
| 2 | 2 | 18 | 8 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 16 | 8 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 22 | 10 | 3 | 3 | 4 | 6 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 23 | 9 | 3 | 4 | 2 | 7 | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 14 | 8 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 18 | 8 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 2 | 16 | 6 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 |
| 1 | 3 | 19 | 7 | 3 | 3 | 1 | 6 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 |
| 1 | 2 | 20 | 10 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 |
| 1 | 2 | 29 | 11 | 5 | 4 | 2 | 9 | 5 | 4 | 9 | 5 | 4 |
| 1 | 2 | 16 | 8 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 |
| 1 | 3 | 20 | 8 | 1 | 5 | 2 | 6 | 1 | 5 | 6 | 1 | 5 |
| 1 | 3 | 25 | 11 | 5 | 2 | 4 | 7 | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 |
| 1 | 3 | 21 | 9 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 |
| 1 | 3 | 29 | 13 | 5 | 3 | 5 | 8 | 5 | 3 | 8 | 5 | 3 |
| 1 | 3 | 23 | 11 | 2 | 4 | 5 | 6 | 2 | 4 | 6 | 2 | 4 |
| 1 | 3 | 11 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 3 | 23 | 9 | 3 | 4 | 2 | 7 | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 |
| 1 | 3 | 22 | 10 | 1 | 5 | 4 | 6 | 1 | 5 | 6 | 1 | 5 |
| 2 | 2 | 18 | 8 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 11 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | 2 | 16 | 6 | 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 22 | 8 | 5 | 2 | 1 | 7 | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 |
| 2 | 2 | 29 | 11 | 5 | 4 | 2 | 9 | 5 | 4 | 9 | 5 | 4 |
| 2 | 2 | 7 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 2 | 4 | 10 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 2 |
| 2 | 4 | 23 | 11 | 5 | 5 | 1 | 6 | 5 | 1 | 6 | 5 | 1 |
| 2 | 4 | 26 | 12 | 5 | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 |
| 2 | 4 | 23 | 11 | 5 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 13 | 7 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 26 | 10 | 2 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 |

| DESEMPEÑO LABORAL | Responsabilidad | p8 | p9 | p10 | Liderazgo y trabajo en equipo | p11 | p12 | p13 | Formación y desarrollo personal | p14 | p15 |
|-------------------|-----------------|----|----|-----|-------------------------------|-----|-----|-----|---------------------------------|-----|-----|
| 27 | 8 | 3 | 2 | 3 | 11 | 2 | 5 | 4 | 8 | 4 | 2 |
| 24 | 8 | 5 | 2 | 1 | 9 | 3 | 3 | 3 | 7 | 2 | 1 |
| 29 | 11 | 3 | 3 | 5 | 10 | 4 | 4 | 2 | 8 | 5 | 2 |
| 28 | 10 | 2 | 5 | 3 | 9 | 2 | 5 | 2 | 9 | 1 | 5 |
| 24 | 5 | 1 | 3 | 1 | 8 | 3 | 2 | 3 | 11 | 5 | 4 |
| 24 | 7 | 3 | 3 | 1 | 9 | 3 | 1 | 5 | 8 | 4 | 1 |
| 24 | 6 | 3 | 2 | 1 | 11 | 4 | 4 | 3 | 7 | 4 | 1 |
| 30 | 10 | 3 | 4 | 3 | 11 | 5 | 3 | 3 | 9 | 5 | 3 |
| 30 | 12 | 5 | 5 | 2 | 7 | 3 | 3 | 1 | 11 | 3 | 3 |
| 26 | 10 | 1 | 4 | 5 | 7 | 1 | 2 | 4 | 9 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|
| 28 | 12 | 5 | 2 | 5 | 10 | 5 | 4 | 1 | 6 | 2 | 3 |
| 31 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 5 | 3 | 9 | 4 | 4 |
| 25 | 6 | 2 | 1 | 3 | 9 | 4 | 3 | 2 | 10 | 5 | 1 |
| 15 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 |
| 15 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 |
| 20 | 8 | 5 | 2 | 1 | 6 | 3 | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 |
| 25 | 4 | 1 | 2 | 1 | 11 | 3 | 4 | 4 | 10 | 1 | 4 |
| 15 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 |
| 29 | 8 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2 | 4 | 2 | 13 | 3 | 5 |
| 30 | 8 | 4 | 2 | 2 | 12 | 4 | 4 | 4 | 10 | 2 | 5 |
| 25 | 8 | 2 | 1 | 5 | 11 | 3 | 5 | 3 | 6 | 1 | 2 |
| 28 | 9 | 3 | 5 | 1 | 8 | 5 | 2 | 1 | 11 | 4 | 3 |
| 21 | 9 | 1 | 3 | 5 | 9 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 15 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 |
| 25 | 9 | 3 | 4 | 2 | 9 | 3 | 4 | 2 | 7 | 1 | 2 |
| 27 | 10 | 4 | 2 | 4 | 9 | 5 | 2 | 2 | 8 | 1 | 5 |
| 20 | 8 | 5 | 1 | 2 | 7 | 2 | 4 | 1 | 5 | 2 | 2 |
| 25 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 9 | 5 | 1 |
| 20 | 8 | 2 | 2 | 4 | 7 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 |
| 29 | 10 | 3 | 3 | 4 | 9 | 2 | 3 | 4 | 10 | 3 | 4 |
| 27 | 9 | 3 | 4 | 2 | 7 | 2 | 4 | 1 | 11 | 3 | 4 |
| 31 | 8 | 1 | 2 | 5 | 11 | 2 | 4 | 5 | 12 | 3 | 4 |
| 29 | 8 | 4 | 1 | 3 | 10 | 3 | 3 | 4 | 11 | 5 | 5 |
| 23 | 6 | 3 | 2 | 1 | 7 | 2 | 1 | 4 | 10 | 4 | 3 |
| 28 | 7 | 3 | 3 | 1 | 8 | 3 | 2 | 3 | 13 | 5 | 4 |
| 28 | 10 | 4 | 1 | 5 | 12 | 4 | 4 | 4 | 6 | 1 | 2 |
| 29 | 11 | 5 | 4 | 2 | 10 | 5 | 1 | 4 | 8 | 3 | 1 |
| 33 | 8 | 3 | 1 | 4 | 14 | 4 | 5 | 5 | 11 | 3 | 4 |
| 29 | 8 | 1 | 5 | 2 | 12 | 5 | 3 | 4 | 9 | 1 | 5 |
| 33 | 11 | 5 | 2 | 4 | 11 | 5 | 2 | 4 | 11 | 5 | 2 |
| 27 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 |
| 39 | 13 | 5 | 3 | 5 | 13 | 5 | 3 | 5 | 13 | 5 | 3 |
| 33 | 11 | 2 | 4 | 5 | 11 | 2 | 4 | 5 | 11 | 2 | 4 |
| 15 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 |
| 27 | 9 | 3 | 4 | 2 | 9 | 3 | 4 | 2 | 9 | 3 | 4 |
| 30 | 10 | 1 | 5 | 4 | 10 | 1 | 5 | 4 | 10 | 1 | 5 |
| 24 | 8 | 3 | 2 | 3 | 8 | 3 | 2 | 3 | 8 | 3 | 2 |
| 15 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 |
| 18 | 6 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 | 3 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|
| 24 | 8 | 5 | 2 | 1 | 8 | 5 | 2 | 1 | 8 | 5 | 2 |
| 33 | 11 | 5 | 4 | 2 | 11 | 5 | 4 | 2 | 11 | 5 | 4 |
| 9 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 9 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 33 | 11 | 5 | 5 | 1 | 11 | 5 | 5 | 1 | 11 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 |
| 33 | 11 | 5 | 3 | 3 | 11 | 5 | 3 | 3 | 11 | 5 | 3 |
| 21 | 7 | 4 | 1 | 2 | 7 | 4 | 1 | 2 | 7 | 4 | 1 |
| 30 | 10 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 4 |