UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL, CAÑETE 2023

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

BACH. IRMA PILAR MARTÍNEZ DÁVALOS

ORCID: 0009-0006-6259-765X

ASESOR:

DR. VARGAS GODOY, VÍCTOR CARMELINO

ORCID: 0000-003-3790-7530

San Vicente de Cañete, 2026, Perú



Firmado digitalmente por:
OCHOA PAREDES FILIBERTO FERNANDO FIR 07356267 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/04/2026 15:38:21-0500

DR. OCHOA PAREDES FILIBERTO FERNANDO

Presidente



Firmado digitalmente por:
ALBERTO BUENO Ramon Osorio FAU 20491363402 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 27/04/2026 12:25:17-0500

DR. ALBERTO BUENO RAMON OSORIO

Secretario



Firmado digitalmente por:
RIOS RIOS Segundo Waldemar FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/05/2026 16:37:25-0500

DR. RIOS RIOS WALDEMAR

Vocal



Firmado digitalmente por:
VARGAS GODOY Victor Carmelino FAU 20491363402 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/05/2026 21:22:03-0500

DR. VARGAS GODOY VICTOR CARMELINO

Asesor

Dedicatoria

A mi querida familia, por ser el motivo principal para continuar persiguiendo mis sueños, y por su apoyo incondicional en cada paso de mi vida.

A mis amadas hijas, por ser los seres más especiales en mi vida.

Agradecimiento

A Dios por darme vida y guiar mis pasos. A cada miembro de mi familia que me brindo su apoyo en cada proceso de este objetivo.

Al Dr. Vargas por sus asesorías y enseñanzas en el desarrollo de esta tesis. Y a cada docente que tuve la oportunidad de conocer y que contribuyó con mi formación profesional.

Índice

HOJA DE JURADO ii
Dedicatoria iii
Agradecimiento iv
Índice v
Lista de Tablas viii
Lista de gráficos x
Resumen xi
Abstract xii
Introducción 1
I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN 3
1.1. Descripción de la realidad Problemática 3
1.2. Formulación del problema 5
1.2.1. Problema General 5
1.2.2. Problemas Específicos 5
1.3. Objetivos 5
1.3.1. Objetivo General 5
1.3.2. Objetivos Específicos 5
1.4. Justificación 6
1.5. Delimitación de la investigación 6
1.5.1. Delimitación teórica 6
1.5.2. Delimitación temporal 7
1.5.3. Delimitación espacial 7
II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO 8
2.1. Marco teórico 8
2.1.1. Comportamiento Organizacional 8

2.1.2. Desempeño Laboral 23

2.2. Antecedentes 33

A. Antecedentes Internacionales 33

B. Antecedentes Nacionales 36

2.3. Definición de términos básicos 39

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES 42

3.1. Hipótesis 42

3.1.1. Hipótesis general 42

3.1.2. Hipótesis Específicas 42

3.2. Definición conceptual de las variables 42

3.3. Operacionalización de las variables 43

IV. DISEÑO METODOLÓGICO 44

4.1. Tipo de investigación 45

4.2. Diseño de investigación 45

4.3. Método de investigación 45

4.4. Población y muestra 46

4.5. Lugar de estudio 48

4.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos 48

4.7. Análisis y procesamiento de datos 49

V. RESULTADOS 51

5.1. Resultados descriptivos 51

5.1.1. Comportamiento Organizacional y sus dimensiones 51

5.1.2. Desempeño Laboral y sus dimensiones 54

5.2. Resultados Inferenciales 58

5.2.1. Prueba de Hipótesis General 58

5.2.2. Prueba de Hipótesis Específica 59

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 64
VII. CONCLUSIONES 69
VIII. RECOMENDACIONES 71
IX. REFERENCIAS 73
X. ANEXOS 77

Lista de Tablas

Tabla 1

Distribución de Frecuencias de la Variable Comportamiento Organizacional y sus dimensiones..... 51

Tabla 2 Distribución de Frecuencia Comportamiento Organizacional y Sistema Organizacional. 52

Tabla 3 Distribución de Frecuencia Comportamiento Organizacional y Comportamiento grupal. 53

Tabla 4 Distribución de Frecuencia Comportamiento Organizacional y Comportamiento Individual. 53

Tabla 5 Distribución de frecuencias de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones..... 55

Tabla 6 Distribución de Frecuencia Desempeño Laboral y Diseño de Puesto 56

Tabla 7 Distribución de Frecuencia Desempeño Laboral y Evaluación de Desempeño. 56

Tabla 8 Distribución de Frecuencia Desempeño Laboral y Retroalimentación. 57

Tabla 9 Correlación de las variables Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral 59

Tabla 10 Correlación de la dimensión Comportamiento Individual y la variable Desempeño Laboral 59

Tabla 11

Correlación de la dimensión Comportamiento Grupal y la variable Desempeño Laboral 60

Tabla 12 Correlación de la dimensión Comportamiento del Sistema Organizacional y la variable Desempeño Laboral 62

Tabla 13 Análisis de confiabilidad de la variable 1: Comportamiento Organizacional .. 96

Tabla 14 Análisis de confiabilidad de la variable 2: Desempeño Laboral..... 96

Lista de gráficos

Figura 1 Gráfico de Frecuencias de Comportamiento Organizacional y sus dimensiones ……...51

Figura 2 Gráfico de Frecuencia Comportamiento Organizacional y Sistema Organizacional. 52

Figura 3 Gráfico de Frecuencia Comportamiento Organizacional y Comportamiento Grupal 53

Figura 4 Distribución de Frecuencia Comportamiento Organizacional y Comportamiento Individual 54

Figura 5 Gráfico de Frecuencias de Desempeño Laboral y sus dimensiones..... 55

Figura 6 Gráfico de Frecuencia Desempeño Laboral y Diseño de Puesto 56

Figura 7 Gráfico de Frecuencia Desempeño Laboral y Evaluación de Desempeño. 57

Figura 8 Gráfico de Frecuencia Desempeño Laboral y Retroalimentación..... 57

Resumen

La presente investigación fue desarrollada con el objetivo de determinar de qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023. El tipo de investigación fue básica con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental- transversal y nivel correlacional. Se estudió la relación entre las variables comportamiento organizacional y desempeño laboral, así también las dimensiones correspondientes de cada variable. La población de estudio, estuvo conformado por los 114 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, y aplicando la fórmula de muestra probabilística dio como resultado un total 88 trabajadores de la entidad conformado por el personal administrativo. Los datos obtenidos se procesaron y analizaron a través del programa Excel y del programa estadístico SPSS versión 29. Para determinar la correlación entre las variables se empleó la prueba paramétrica de Rho de Spearman, obteniéndose un valor P valor = 0.000, es decir un $P < 0.05$, demostrando que el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul.

Palabras clave: Comportamiento Organizacional, Comportamiento Individual, Comportamiento Grupal, Comportamiento Estructural, Desempeño Laboral, Diseño de Puesto, Evaluación de Desempeño, Retroalimentación.

Abstract

This research was developed with the aim of determining how organizational behavior is related to the work performance of workers in the District Municipality of Cerro Azul, Cañete 2023. The type of research was basic with a quantitative approach, non-experimental-cross-sectional design and correlational level. The relationship between the variables organizational behavior and work performance was studied, as well as the corresponding dimensions of each variable. The study population was made up of the 114 workers of the District Municipality of Cerro Azul, and applying the probabilistic sample formula resulted in a total of 88 workers of the entity made up of administrative staff. The data obtained were processed and analyzed through the Excel program and the SPSS version 29 statistical program. To determine the correlation between the variables, Spearman's parametric Rho test was used, obtaining a P value = 0.000, that is, a $P < 0.05$, demonstrating that organizational behavior is significantly related to the work performance of workers in the District Municipality of Cerro Azul.

Keywords: Organizational Behavior, Individual Behavior, Group Behavior, Structural Behavior, Job Performance, Job Design, Performance Evaluation, Feedback.

Introducción

Actualmente las entidades tienen que enfrentar el desafío que representa esta sociedad versátil. Toda organización está compuesta por diversos elementos: materiales, humanos, tecnológicos, etc. Que tienen como fin cumplir los objetivos establecidos, pero es conveniente reconocer que el factor humano es destacado porque al aplicar estrategias enfocadas en este factor puede resultar convertirse en una ventaja competitiva significativa, puesto que implica el desempeño que realiza cada trabajador y determina el éxito o fracaso de los mismos, es por ello que es importante saber identificar la inteligencia y competencias de cada colaborador. Chiavenato (2009) definía a la organización como "la creación más sofisticada y compleja de la humanidad; es impresionante observar todo lo que se ha podido crear o inventar cuando el ser humano con conocimiento, objetivos definidos ha trabajado en equipo". En base a ello, es sustancial evaluar el comportamiento organizacional de los colaboradores reflejados de manera individual y colectivamente, y su relación con el desempeño laboral.

En la presente investigación, se detalla de manera exhaustiva el estudio en la Municipalidad distrital de Cerro Azul, cuyo objetivo de investigación es determinar de qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023. Esta divido en 10 capítulos: en el primer capítulo describe la realidad problemática, se identifica el problema general y específicos, justificación y delimitaciones del mismo. En el segundo capítulo, abarca los el marco teórico de ambas variables, comportamiento organizacional y desempeño laboral, así como los antecedentes internacionales y nacionales. En el tercer capítulo, detalla la hipótesis de investigación y la operacionalización de variables. En el cuarto capítulo expone el diseño metodológico aplicado, precisando el tipo, diseño, método, población y muestra, lugar de estudio, técnicas e instrumentos, procesamiento de datos utilizados para realizar la investigación. En el quinto capitulo, se analizan los resultados descriptivos e inferenciales. En el sexto capítulo, se detalla la discusión de los resultados obtenidos; en el séptimo capitulo, se manifiestan las conclusiones,

así como en el octavo capítulo las recomendaciones sobre la investigación. En el noveno capítulo, los referencias, y finalmente en el décimo capítulo, se adjuntan los anexos como evidencia de la veracidad de la investigación.

Se aspira que el presente trabajo, aporte de manera teórica como un referente para investigaciones posteriores sobre el comportamiento organizacional y desempeño laboral, identificando la dinámica conductual de los trabajadores individual, grupal y estructuralmente.

I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad Problemática

En el contexto internacional, al estudiar sobre Comportamiento Organizacional se observa que hay temas más investigados en los artículos científicos latinoamericanos relacionados con la colaboración, la eficiencia y la orientación al logro; puesto que son rasgos que influyen y mejoran el rendimiento laboral. Se manifiesta sin duda un problema importante de cultura que tiene implicaciones de gran alcance para la vida institucional pública y privada, particularmente en los ámbitos económico, político, jurídico, tecnológico y social Pashanasi Amasifuen et al. (2021).

Mientras que, en el contexto nacional, según reportes emitido Gestión (2022) reporta que la Defensoría del Pueblo, entre enero del 2019 a agosto del 2022 manifestó sobre las municipalidades que lideran la clasificación con mayores quejas justificables son: la Municipalidad Provincial del Callao (650 quejas), la Municipalidad Provincial del Santa (662 quejas) y la Municipalidad Provincial de Chiclayo (399 casos). En tanto, que en la lista de municipios distritales, son entidades de gobierno distrital de Lima son las que lideran la lista. Las principales quejas están relacionados a problemas de orden municipal, con el 29,6 %, caracterizada por una inadecuada calidad de servicio municipal y de atención a las denuncias vecinales. El segundo lugar, es dado por problemas de trámites y procedimientos, con el 24,3 %. Causadas por demoras injustificadas e irregularidad de actos administrativos, con más de 5000 casos. Y en tercer lugar, se ubican las quejas de tipo laboral, con 961 quejas comprendidas por el no cumplimiento de obligaciones laborales y problemas en la prestación de servicios públicos y del incumplimiento del deber de transparencia y acceso a la información, ambas con más de 3700 casos.

Por otra parte, en el contexto local, la Provincia de Cañete está conformada por 16 distritos,y para efectos de esta investigación se ha tomado en cuenta la Municipalidad Distrital de Cerro Azul conocida por ser una zona con gran acogida al turismo, al año 2022 estuvo integrada por 114 trabajadores. Durante este año se pudo observar que hubieron inconvenientes por parte del comportamiento del personal que labora en la entidad. Municipalidad Distrital de Cerro Azul (2022) expresa en la

Resolución de Órgano Sancionador N°001-2022-GM-MDCA, que sanciona mediante una Amonestación Escrita a la Gerente de Desarrollo Urbano y Rural por el incumplimiento de su responsabilidad de sus funciones en la ejecución de obras. Así mismo, la Municipalidad Distrital de Cerro Azul (2022) mediante Resolución de Órgano Sancionador N°002-2022-GM-MDCA, explica sobre la sanción con Destitución de un sereno municipal por la sustracción de objetos personales de un herido en un accidente dado en el horario que realizaba sus labores y utilizando de por medio la condición de su cargo. También, está el caso que Municipalidad Distrital de Cerro Azul (2022) manifiesta en la Resolución de Órgano Sancionador N°003-2022-GM-MDCA, menciona sobre la sanción con Destitución del servidor encargado del Área de Caja de Tesorería por la presunta sustracción de ingresos de la entidad municipal, enriqueciéndose de manera ilícita. Otro suceso ocurrido, es por parte de un sereno municipal que fue sancionado con Destitución por faltas disciplinarias como una presunta sustracción bien para su propio beneficio, el imcumplimiento injustificado de su horario y jornada de trabajo, y el presunto faltamiento de la palabra al superior jerárquico como lo explica la Resolución de Órgano Sancionador N°004-2022-OS/GM-PAD-MDCA, Municipalidad Distrital de Cerro Azul (2022). Del mismo modo, en la Resolución de Gerencia Municipal N°0125-2022-MDCA-GM que se manifiesta sobre caso de una servidora de la entidad y el proceso que se realiza por falta injustificada a su centro de laboral por más de 3 días consecutivos, el cual se declaró como prescripta al no realizarse la diligencia en el tiempo correspondiente, Municipalidad Distrital de Cerro Azul (2022).

En tal sentido, el objetivo de este estudio es determinar de qué manera el comportamiento organizacional se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023. El mismo que, pertenece a la línea de investigación Organización y Gestión Empresarial y sublínea Comportamiento Organizacional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera el comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023?

- ¿De qué manera el comportamiento grupal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023?

- ¿De qué manera el comportamiento del sistema organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar de qué manera el comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

- Determinar de qué manera el comportamiento grupal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

- Determinar de qué manera el comportamiento sistema organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

1.4. Justificación

La presente investigación aporta de manera teórica con la ampliación de la comprensión del tema. Esta información es útil, ya que explicará sobre la relación del comportamiento organizacional en el desempeño laboral. De tal manera, el impacto del comportamiento organizacional como el dominio que desempeña sobre las empresas son importantes, ya que el comportamiento organizativo evidenciará cómo las personas y los grupos dentro de las empresas están en constante interacción.

Respecto al aporte práctico, entre las ventajas del estudio está ofrecer acciones alternativas que permitirán adoptar una estrategia de trabajo basada en indicadores de evaluación. Además, que la entidad a investigarse se beneficiará de los resultados y recomendaciones para mejorar la toma de decisiones.

Así mismo, el presente trabajo también tiene una justificación metodológica porque al recolectar información, sintetizar y evaluar la información de forma sencilla podrá utilizarse en futuras investigaciones.

Mientras que, la justificación social se verá reflejado al estudiar las variables porque beneficiará a las organizaciones con hallazgos que permitirán potenciar la responsabilidad de concienciar a los colaboradores para garantizar el cumplimiento de exigencia en el marco de las normas de la empresa. Además, permitirá una mejor producción y un ambiente de trabajo aceptable entre la empresa y sus colaboradores. Esto se traduce en una identificación y un cambio de actitud en todos los niveles, lo que puede ayudar a mantener o aumentar la moral y la productividad del personal.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

Esta investigación se basará en la teoría del Comportamiento Organizacional, con fuentes bibliográficas de autores como Chiavenato, Dailey, Franklin y Krieger. Así también, sobre el Desempeño Laboral, que existe información sobre diversos materiales de investigación que explican sobre el tema.

1.5.2. Delimitación temporal

Respecto a la delimitación temporal de la presente investigación, se realizó en el año 2023.

1.5.3. Delimitación espacial

La investigación se realizará en la Municipalidad Distrital de Cerro azul, provincia de Cañete, Departamento de Lima, Perú.

II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

2.1. Marco teórico

2.1.1. Comportamiento Organizacional

A. Definición

El comportamiento organizacional ha sido explicado por diferentes autores como el estudio de cómo funcionan los trabajadores, los grupos o las estructuras en una empresa y cómo esto repercute en la organización. En tal sentido, para Chiavenato (2009) el comportamiento organizacional se refiere al funcionamiento de las organizaciones en un entorno de continuo cambio, en el cual los individuos y grupos que componen una organización tienen un efecto sustancial en su comportamiento. Al respecto, dentro del Comportamiento Organizacional existen tres grados jerárquicos: individual, que abarca el conocimiento y control del comportamiento individual, de grupo el cual se ocupa de la comprensión, gestión de grupos y actividades sociales y por último el institucional que se dedica a la gestión de los procesos y retos organizativos, Chiavenato (2009)**.**

El profesor Dailey define el Comportamiento Organizacional como "Estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización. El campo comprende tres unidades de análisis: individuo, grupo y organización" Dailey (2012). Las unidades individuales y grupales se focalizan en un micro aspecto que se centra en las dimensiones de la personalidad, como las actitudes, motivación, liderazgo, conformación de grupos y toma de decisiones y, desde un macro aspecto que parte del análisis del micro aspecto.

Para Krieger, el comportamiento organizacional es "es el campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, los grupos y la estructura tienen en la forma de actuar de la organización, y su propósito es mejorar el desempeño de ésta" Frankiln Fincowsky & Krieger (2011). Así mismo,

considera las características del Comportamiento Organizacional, como: multidisciplinario, debido a las diversas disciplinas que la comprenden; además que sirve como método de comunicación de ideas, información y emociones; es utilizado como instrumento de retroalimentación como parte del proceso de mejoramiento de las condiciones de trabajo; contribuye que las tomas de decisiones sean más efectivas, y sirve como alternativa para evaluar el desempeño en los distintos niveles de organización y ejecutar las acciones más idóneas.

Mientras que, para Robbins define que el comportamiento organizacional "es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones" Robbins & Judge (2009). Así mismo, que el Comportamiento Organizacional tiene 3 determinantes que son organizaciones: individuales, grupales y estructurales; los cuales se aplicaran los conocimientos necesarios para que están influyan dentro de la organización y genere resultados más eficaces.

B. Dimensiones

Dimensión 1: Sistema Organizacional

Según Chiavenato (2009) las variables presentes en el grado del sistema organizativo son las que se encuentran como un todo dentro de la organización. Deben tratarse de forma holística, es decir, abarcando todo el sistema. Por ejemplo, el diseño y la cultura de la organización, así como los procedimientos de trabajo.

Los autores Robbins & Judge (2009) consideraba que el comportamiento organizacional lograba llegar al nivel más sobresaliente cuando se agrega una estructura formal a nuestro cognitivo preliminar del comportamiento del individuo y el grupo. Al hablar de grupos, no referimos más que simplemente a la suma de los integrantes que las conforma, las organizaciones representan más que la suma de los grupos que las constituyen. El diseño de la organización

formal; la cultura interna de la organización y las políticas y prácticas de recursos humanos de ésta (es decir, procesos de selección, programas de capacitación y desarrollo, y métodos de evaluación del desempeño), tienen un efecto en las variables dependientes, Robbins & Judge (2009).

Mientras que, los autores Frankiln Fincowsky & Krieger (2011) expresan que el Nivel del Sistema Organizacional considera el comportamiento organizacional como un formato de estudio del desempeño de una organización social orientada a la obtención de metas a través de un sistema estructurado, que se encuentre asociado y vinculado con el entorno. “Los elementos del sistema son los grupos, unidades, procesos, funciones, puestos, políticas y normas para manejar sus recursos humanos y su cultura organizacional, enlazados en una tecnología de trabajo cifrada en sus competencias centrales” Frankiln Fincowsky & Krieger (2011).

Dimensión 2: Grupal

Al respecto, Chiavenato (2009) sostuvo que el nivel grupal del Comportamiento Organizacional hace referencia a cómo actúan los individuos como miembros de un grupo o equipo. Además, menciona que la actividad colectiva es superior a la suma de las acciones personales al considerar que la conducta de las personas cuando forman parte de grupos difiere de su comportamiento cuando están solas basándose en que hay componentes que influyen en la conducta del grupo, como la comunicación, el poder político, el liderazgo y el grado de conflicto. El punto de vista intermedio de Comportamiento se fundamenta en estudios sobre equipos, empoderamiento y dinámicas de grupo e intergrupal.

Los autores Robbins y Judge consideraban que la conducta de las personas en grupos es más que la suma de ellos mismos si actuaran de manera individual. Es decir, que la complejidad del comportamiento aumenta cuando las personas son parte de un grupo, porque su proceder es distinto que cuando se encuentran solas. Aquí yace la importancia de estudiar el Comportamiento

Organizacional en grupos para un mejor desarrollo y entendimiento, Robbins & Judge (2009).

Mientras que, para los autores Frankiln Fincowsky & Krieger (2011) expresan que el Nivel de grupos y equipos abarca el comportamiento de la organización acorde con la destreza de los integrantes del grupo para que puedan desarrollar, planificar, dirigir con el objetivo de cumplir las metas establecidas. “Para que las iniciativas destinadas al manejo efectivo de este recurso funcionen, es preciso: saber en qué circunstancias es conveniente integrarlo y cuál es el tipo que debe adoptar; definir la forma para interactuar; perfilar un proceso de toma de decisiones acorde con su estructura; amalgamar las responsabilidades individuales y de conjunto para el ejercicio de un liderazgo auténtico; y evaluar el desempeño de todos y cada uno de los integrantes de la organización para determinar el grado de logro de las metas establecidas y, cuando sea necesario, emprender las acciones necesarias para corregir el rumbo” Frankiln Fincowsky & Krieger (2011).

Dimensión 3: Individual

Analiza el comportamiento de un colaborador que trabaja solo en una organización. Se destacan las cualidades, los rasgos de carácter, la cognición y la interpretación, así como la motivación y la satisfacción en el trabajo Chiavenato (2009).

Los autores Robbins y Judge, al referirse sobre el nivel del individuo consideraban que, las personas al integrarse a una organización, entran con determinadas características que influenciaran el comportamiento en el trabajo. Entre estos rasgos biográficos tenemos la edad, género y estado civil; y también los rasgos de personalidad: una estructura basada en valores, actitudes y aptitudes. Estas características están definidas en los individuos y por ende serán integradas a la fuerza de trabajo, porque la gerencia puede hacer poco para modificarlas. Así mismo, hay que tener en cuenta que también hay variables del individuo que influirán como: la percepción, toma individual de decisiones, aprendizaje y motivación, Robbins & Judge (2009).

Mientras que, para los autores Franklin & Krieger conceptualizan el Nivel de individuos visualiza el Comportamiento Organizacional de cada persona como miembros que integran el equipo de trabajo de la organización. Así mismo, consideran que es un criterio subjetivo, donde puede tratarse de un colaborador recién incorporado a la organización o uno que esté de tiempo atrás. También, se debe tener en cuenta que el comportamiento en el trabajo está sujeta a diversas características personales como: edad, sexo y estado civil; características de personalidad como: actitud, valores, objetividad y emociones; y también características de formación como: nivel de estudios, experiencia, habilidades, destrezas y condición que ocupe en el nivel jerárquico de la entidad, puesto que, a mayor grado de compromiso o puesto que ocupe, su comportamiento tendrá un predominará dentro de las decisiones que se tomen en la organización, Frankiln Fincowsky & Krieger (2011).

C. Indicadores

- **Elementos del Comportamiento del Sistema Organizacional:**

Elemento 1: Cultura de la organización

Chiavenato señala que adoptar la cultura de una empresa es una necesidad para hacerse socio, trabajar en ella, en sus actividades y continuar una carrera empresarial. De tal manera, cuando se trata de conexiones humanas, todo forma parte de este tema. Y al igual que cada persona se caracteriza por su cultura, cada organización tiene una cultura corporativa y para poder conocer a la empresa es importante reconocer con que cultura se caracteriza. Así que el autor lo define como “La forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización” Chiavenato (2009).

También se puede definir como “el conjunto de creencias, actitudes, valores, hábitos, costumbres y formas de hacer las cosas que comparten los miembros de una comunidad en función de su contexto social y de los valores que la sustentan” Frankiln Fincowsky & Krieger (2011). Así mismo, se habla

de la cultura como parte fundamental de la fundación de una empresa, porque ésta definirá el clima organizacional, que contribuirá con las fortalezas y responder a los retos, así como amenazas u oportunidades que se presenten.

En esta línea, Carrillo Punina (2016) afirma que la cultura organizativa es un aspecto que cada vez sostiene mayor importancia debido a los constantes cambios del entorno. En consecuencia, la evaluación de la cultura organizativa permite determinar la influencia que tiene en los resultados de la empresa.

Elemento 2: Estructura organizacional

La Estructura Organizacional es definida como "La arquitectura de los puestos y las actividades, dispuesta de una manera racional y lógica a fin de proporcionar el acoplamiento entre la especialización vertical (niveles jerárquicos), por una parte, y la especialización horizontal (departamentalización), por la otra" Chiavenato (2009). Así mismo, el autor indica que los puestos de trabajo están compuestos por departamentos o unidades, y para poder examinar una organización se debe estudiar por cada unidad que la compone.

También, es considerado como "el modo en que se dividen, agrupa y coordinan los trabajos de las actividades. Hay seis elementos clave que los directivos necesitan atender cuando diseñen la estructura de su organización: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del control, centralización y descentralización, y formalización" Robbins & Judge (2009).

- Especialización del trabajo; el grado en que las actividades de la organización se subdividen en trabajos separados, Robbins & Judge (2009).
- Departamentalización; la base para agrupar los puestos en una organización, Robbins & Judge (2009).

- Cadena de mando; línea ininterrumpida de autoridad que desciende del máximo nivel de la organización al escalón más bajo, y aclara quién reporta a quién, Robbins & Judge (2009).
- Extensión del control; número de subordinados que un gerente puede dirigir con eficiencia y eficacia, Robbins & Judge (2009).
- Centralización y descentralización; grado en que la toma de decisiones está concentrada en un solo punto de la organización, Robbins & Judge (2009).
- Formalización; grado en que se encuentran estandarizados los puestos en una organización, Robbins & Judge (2009).

Elemento 3: Políticas y prácticas de Recursos Humanos

La adaptación de las prácticas y las políticas de administración de capital humano a las diferencias individuales de las personas. La antigua tendencia a estandarizar las reglas y los procedimientos cede su lugar a prácticas alternativas diseñadas de acuerdo con los deseos y las necesidades individuales de los trabajadores, Chiavenato (2009).

Mientras que, se atribuye las políticas y prácticas de recursos humanos como "la selección, capacitación y administración del desempeño de los empleados– influyen en la eficacia de una organización. Sin embargo, los estudios demuestran que muchos directivos con frecuencia ignoran cuáles son las prácticas de recursos humanos que funcionan y cuáles no" Robbins & Judge (2009).

- **Componentes del Comportamiento Grupal:**

Componente 1: Comunicación

La Comunicación tiene como objetivo "actuar de varias maneras para controlar el comportamiento de los miembros. Las organizaciones tienen jerarquías de autoridad y lineamientos formales que se exige que los empleados sigan" Robbins & Judge (2009). Así mismo, existen cuatro principales

funciones que abarca la organización son: expresión emocional, información, control y motivación.

El proceso de la comunicación inicia por un objetivo, transmitido mediante un mensaje expresado. Este mensaje es enviado mediante un canal (medio) al receptor, el mismo que está codificado con formas simbólicas, que es traducido por receptor, el efecto es la transferencia de significado de una persona a otra. Robbins & Judge (2009).

Componente 2: Liderazgo

Robbins & Judge (2009) explica que el liderazgo se basa en tratar con el cambio. Es mediante el avance del progreso de la visión futura, que los líderes orientan a los grupos organizacionales y guían e inspiran para superar obstáculos y cumplir con su visión.

Mientras que, otros autores consideran que el liderazgo como "la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas". El poder de su influencia puede darse por el cargo jerárquico que ejerce el líder en la organización. Puesto que, la línea de mando está acompañada de cierto grado de autoridad explícitamente asignada Robbins & Judge (2009).

Componente 3: Poder político

Al referirse al Poder político, Robbins & Judge (2009) explicaban que es" la esencia se han centrado en el uso del poder para afectar la toma de decisiones en una organización o en los comportamientos de los miembros que practican el autoservicio y no reciben sanciones organizacionales".

Así mismo, que el comportamiento político en las organizaciones son aquellas acciones que no están relacionadas a las líneas de mando, pero que influyen o tratan de influir en la disposición de las ventajas y desventajas dentro de la organización. Robbins & Judge (2009).

Respecto a la relación de la dimensión “legítima o ilegítima” del comportamiento político. Al referirse sobre el comportamiento político legítimo se fundamenta en las políticas establecidas de manera cotidiana, como: poner de conocimientos quejas con un supervisor, omitir los niveles de cadena de mando, formar alianzas, interceptar políticas establecidas o decisiones en la organización. Mientras que, el comportamiento político ilegítimo es aquellas que infringen las reglas tácitas. Estas pueden ser: sabotaje, acusaciones, protestas, etc. Robbins & Judge (2009)**.**

Componente 4: Grado de conflicto o Negociación

Robbins & Judge (2009) el conflicto es el “fenómeno natural en todos los grupos y organizaciones. El punto de vista interaccionista no propone que todos los conflictos sean buenos, sino que hay algunos que apoyan las metas del grupo y mejoran su desempeño; estas son las formas funcionales, constructivas de conflictos”. Así también, hay tres tipos de conflictos:

- El conflicto de tarea, “se relaciona con el contenido y metas del trabajo” Robbins & Judge (2009).
- El conflicto de relación, “se centra en las relaciones interpersonales” Robbins & Judge (2009).
- El conflicto de proceso, “tiene que ver con la forma en que se hace el trabajo” Robbins & Judge (2009).

En tanto que, el poder de negociación de la fuerza de trabajo crecerá en la medida de que el mismo se esté edificando. El capital humano se diferencia de los bienes materiales, no es propiedad de la empresa y no se utiliza como un equipo o efectivo. Si el trabajador se siente insatisfecho, partirá de la organización. Y de ellos radica que exista innovación en productos, procesos y servicios, y el grado de satisfacción de los clientes. Chiavenato (2009).

- **Factores del Comportamiento Individual:**

Factor 1: Motivación

Desde la perspectiva de Chiavenato, la motivación es la idea más asociada a la visión microscópica del Comportamiento Organizacional y es uno de los puntos más relevantes en la comprensión del comportamiento humano, junto con las actitudes, la personalidad y el aprendizaje. Interactúa con el entorno y otros procesos mediadores. Se define como "la manera de incitar un comportamiento, imbuirle energía, mantenerlo y dirigirlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se presenta cuando todo ello ocurre" Chiavenato (2009). La motivación dependerá de 3 elementos: el curso, enfocado en la dirección de los objetivos organizacionales o individuales; la intensidad definida por cumplir con sus objetivos; y la persistencia, que implica el tiempo de duración de mantener un esfuerzo, siendo intrínseca o extrínseca.

Mientras que, Krieger define que "el origen, fundamento y destino de cualquier actividad desarrollada por el ser humano; así como también es el motivo de la conducta de cada persona. No obstante, cabe señalar que los efectos de la motivación son momentáneos, pasajeros y reversibles; los cuales están limitados por el tiempo, fundamentalmente porque las necesidades y los intereses del individuo varían con frecuencia" Frankiln Fincowsky & Krieger (2011). Por ello, es importante que cada persona guíe su comportamiento orientado en los objetivos organizacionales se encuentren relacionadas a la satisfacción de sus necesidades como individuo (poder, realización, etc.).

Para los autores Robbins & Judge (2009) la motivación es "el proceso que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo". También consideran 3 elementos claves: la intensidad, dirección y persistencia.

En esta línea, Almansa Caicedo & Calvo Barraza (2022) mencionan que la motivación de los empleados es la causa de una amplia variedad de elementos relacionados con el trabajo, es el componente más significativo del éxito de una empresa.

Factor 2: Percepción

La percepción es definida por Robbins & Judge (2009) como “el proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones de sus sentidos con objeto de asignar significado a su entorno. Sin embargo, lo que uno percibe llega a ser muy diferente de la realidad objetiva”. La percepción de lo que es la realidad, y no en realidad en sí, lo que influye en el comportamiento de las personas.

Robbins & Judge (2009) explicaba sobre lo relevante que es entender las simplificaciones que utilizan las personas al hacer juicios acerca de los demás. Como:

- **Percepción selectiva**: “Se basa en la característica que haga destacar a una persona, objeto o evento aumentará la probabilidad de que ésta sea percibida. La percepción que un grupo tiene de las actividades organizacionales se altera de forma selectiva para hacerla coincidir con los intereses creados que representan”. Robbins & Judge (2009).
- **Efecto de halo**: “Es la impresión general del sujeto con base en una sola característica, como la inteligencia, sociabilidad o apariencia, entra en operación el efecto de halo. La persona permite que una sola característica influya en su impresión general del sujeto que juzgaba”. Robbins & Judge (2009).
- **Efectos de contraste:** “Distorsionan las percepciones. No evaluamos a alguien en forma aislada. Nuestra reacción hacia una persona se verá influida por aquellas con las que nos hayamos encontrado recientemente” Robbins & Judge (2009).
- **Estereotipa**: “Cuando juzgamos a alguien basándonos en nuestra percepción del grupo al que pertenece, estamos usando un atajo llamado estereotipar” Robbins & Judge (2009).

Factor 3: Toma de decisiones

O también llamado con palabra inglesa “empowerment” tiene un significado universal. Chiavenato define que “significa otorgar poder, autoridad y responsabilidad a las personas para que sean más activas y proactivas dentro de la organización”. Busca un cambio de la cultura, una conversión del comportamiento de las personas, que genere más autonomía e iniciativa individual en sus actividades, opuesto a los reglamentos tradicionales que prohíben e impiden la plena ejecución de las personas. Chiavenato (2009).

“La toma de decisiones ocurre como reacción a un problema. Es decir, hay una discrepancia entre el estado actual de la realidad y algún estado deseable, por lo que se requiere considerar cursos de acción alternativos” Robbins & Judge (2009). Se explica que los pasos del modelo racional para la toma de decisiones son: definir el problema, identificar los criterios de decisión, asignar ponderaciones a los criterios, desarrollar alternativas, evaluar alternativas y seleccionar la mejor alternativa.

El facultamiento es un término muy mencionado, pero que se practica poco. La delegación de responsabilidades y recursos es su objetivo, de consiga una percepción de energía expresada mediante la expresión de la creatividad y el intelecto. Y así, generar un liderazgo que permita a enfrentar y resolver los desafíos globales al que se enfrenta la organización. Facultar es dar poder y autonomía a los trabajadores para aprovechar al máximo su talento colectivo Chiavenato (2009).

Factor 4: Aprendizaje

Robbins & Judge (2009) el aprendizaje “es cualquier cambio en el comportamiento relativamente permanente que ocurra como resultado de la experiencia. Es irónico que sea posible decir que los cambios de comportamiento indican que el aprendizaje ha tenido lugar y que éste consiste en un cambio de comportamiento”.

Así mismo, Robbins & Judge explicaban tres aspectos sobre el aprendizaje. Primero, el aprendizaje implica un cambio. El mismo que puede ser

bueno o malo dependiendo de cómo lo considere la organización. En segundo lugar, el cambio debe adaptarse. Los cambios rápidos son resultados de un impulso inmediato por lo que no representan aprendizaje. En tercer lugar, para que el aprendizaje es importante la experiencia. La misma que se adquiere de modo directo por medio de la observación o la práctica, o de manera indirecta, por ejemplo: a través de la lectura. Robbins & Judge (2009).

También se explica que el reforzamiento es una herramienta muy útil para transformar el comportamiento. Aprendiendo a identificar y compensar los comportamientos que mejoran el desempeño, la gerencia tiene más posibilidades de estos continúen, es por ello, que el reforzamiento genera mejores resultados que utilizar el castigo. El castigo ocasiona efectos negativos como una moral baja, ausentismo y rotación, así también, genera resentimiento con quien utiliza el castigo. Por tanto, es aconsejable que los gerentes empleen el reforzamiento y no el castigo. Robbins & Judge (2009).

Dentro del aprendizaje es importante considerar la capacitación como un desarrollo de un cambio en el comportamiento de las personas. En este sentido, "las ciencias conductuales beneficia los programas de capacitación y desarrollo con sus principios de aprendizaje que facilitan el proceso de cambio de las personas" Chiavenato (2009).

D. Teorías

Enfoques para administrar el cambio organizacional, para ello se considera los siguientes modelos:

- **Modelo de tres etapas de Lewin**

Robbins & Judge (2009) explican que, Kurt Lewin mediante este modelo se enfoca en la organización que pretende lograr un cambio exitoso, este debe tomar un rumbo de tres etapas: descongelamiento (statu quo), movimiento (al lugar deseado) y congelamiento (cuando se logre el nuevo cambio y convertirlo en permanente). El statu quo o "estado del momento actual" en este punto, es importante considerar que se deben imponerse frente a la presión ejercida mediante la influencia social, así como también

conformismo del grupo de trabajo, y por ello recae que debe iniciarse con un descongelamiento. Para lograr este efecto existen tres formas: las fuerzas impulsoras, que guía el comportamiento a dirigirse fuera de su lugar; las fuerzas restrictivas que buscan debilitar el equilibrio actual en la organización; y el tercero, que consiste en la combinación de los dos primeros, el cual ha resultado más exitoso porque su objetivo es lograr que los colaboradores cuestionen la necesidad de cambiar. El movimiento que realizan las empresas para lograr un cambio organizacional debe darse con rapidez, debido a que ya está demostrado el efecto que produce. Cuando se logre los resultados esperados del cambio, la organización tiene la posibilidad de volver a congelar la nueva situación y volver a equilibrar las fuerzas impulsoras y restrictivas, o permanecer por un corto período y volver a la estabilidad anterior.

- **Plan de las ocho etapas de Kotter para implementar el cambio**

Robbins & Judge (2009) mencionan que John Kotter inspirado en el Modelo de las tres etapas de Lewin, creó un enfoque más centrado en los errores más comunes que realizan los directivos de la organización al momento de empezar con el cambio en la entidad, frente a ello estableció las ocho etapas que deben realizarse de manera secuencial:

1. Establezca una razón de urgencia creando una motivo convincente y necesario.
2. Construir una coalición lo fuertemente poderosa como para lograr el cambio.
3. Promueva una nueva visión para generar cambios mediante estrategias.
4. Informar a los colaboradores sobre la nueva visión.
5. Empoderar al personal para que tomen decisiones enfocadas en la nueva visión y eliminar los obstáculos de cambio, resolviendo los problemas con ingenio.
6. Planear en base a los nuevos objetivos y compensar los triunfos que se vayan logrando.

7. Afianzar mejoras, evaluarse constantemente los cambios y concertar cambios necesarios para los programas.
8. Fortificar el cambio al demostrar el vínculo en el nuevo comportamiento y los éxitos conseguidos con ello.

- **Investigación de la Acción**

Robbins & Judge (2009) se refiere al "proceso de cambio basado en la obtención sistemática de datos para después seleccionar un curso de acción con base en lo que indique el análisis de los datos. Su importancia estriba en que brinda una metodología científica para administrar un cambio planeado". Este de manera similar al método científico, consiste en cinco etapas: diagnóstico, análisis, retroalimentación, acción y evaluación. El diagnóstico tiene como finalidad identificar la causa de los problemas, este va de seguido por el análisis de los patrones que originan los problemas ya identificados, para sintetizar el área y posibles acciones a realizarse. Para entrar a la tercera etapa, se debe tener en cuenta, que debe existir un compromiso real por parte de los colaboradores hacia los objetivos planteados, en la etapa de retroalimentación, se debe intercambiar lo que haya podido descubrir en la primera o segunda etapa. En la cuarta etapa, se realizará las acciones que permitan corregir los problemas o errores encontrados en el feedback. Y para la finalizar, en la etapa final, se evalúa los resultados obtenidos, mediante parámetros establecidos.

- **Desarrollo Organizacional**

Robbins & Judge (2009) definen que el Desarrollo Organizacional "valora el crecimiento humano y organizacional, los procesos colaboradores y participativos y un espíritu de búsqueda. El agente del cambio puede ser un directivo en DO; sin embargo, hay un énfasis intenso en la colaboración". Así mismo, se explica sobre los principios que son parte fundamental de desarrollo organizacional, son los siguientes:

1. Respetar a las personas. Los seres humanos son considerados seres responsables, consciente y metódico. Deben ser tratados con distinción y respeto.
2. Confianza y apoyo. En la organización debe existir un clima de apoyo, basado en la confianza y autenticidad, es mismo que generará un ambiente eficiente y saludable.
3. Igualdad del poder. Las organizaciones centradas en cumplir con sus objetivos disminuyen la necesidad de controlar y establecer subordinaciones jerárquicas.
4. Confrontación. Todos los problemas que se presenten dentro de la organización deben ser confrontados abiertamente.
5. Participación. Es importante tener en cuenta que, mientras más personas que conforman la organización comprendan sobre la importancia del cambio, mayor será el compromiso para llevar a cabo los procesos.

2.1.2. Desempeño Laboral

A. Definición

Se define el desempeño laboral como "el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo" Bautista, Cienfuegos, & Aguilar (2020). Así mismo, se considera el desempeño laboral como parte de la determinación, dentro de la fijación de objetivos, constituyendo la estrategia de cada individuo que expresa la voluntad y la capacidad de llevar a cabo sus actividades laborales.

Mientras que, Chiavenato define la evaluación de desempeño como "una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización"

Chiavenato (2009). Así mismo, el desempeño laboral consiste en "identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones. La identificación se sostiene en el análisis de los puestos y pretende establecer qué ambiente de trabajo se debe estudiar cuando se mide el desempeño. El elemento principal es la medición del sistema de evaluación y busca determinar cómo ha sido el desempeño en comparación con ciertos parámetros objetivos. La administración es la base de todo sistema de evaluación y no está enfocado en prescidir el pasado; por el contrario, pretende desarrollar todo el potencial humano de la organización, orientado al futuro" Chiavenato (2009).

Además, Alvarado lo define como" el análisis del desempeño es una herramienta para gerenciar, dirigir y supervisar al personal. Para ello, se puede señalar el desarrollo personal y profesional de los colaboradoes, el mejoramiento continuo de resultados de la empresa y el adecuado aprovechamiento del talento humano. El desempeño laboral abordan las dimensiones: definición del puesto, evaluación del desempeño y la retroalimentación" Alvarado Choez (2021).

Así mismo, Robbins y Judge explican sobre la importancia de establecer un sistema de evaluación de desempeño y como influye dentro del comportamiento organizacional. Tiene como objetivo "Identificar las aptitudes y competencias de los empleados que son inadecuadas y para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos" Robbins & Judge (2009). Resalta que dicha evaluación tiene como propósito cooperar con la toma de decisiones por parte de la alta dirección, porque esta brindará informacion relevante que servirá de ayuda para identificar necesidades de capacitación y desarrollo que pueda hacer de falta dentro del personal de trabajo, y buscar implementar un sistema de retroalimentación, y luego de ello, poder establecer una base para asignar recompensas.

También, es importante tener en cuenta la razón del por qué se evalúa, como primer punto para tener un juicio claro sobre las recompensas (salarios, promociones, despidos, etc.) y como segundo punto, que se establezca un sistema

de retroalimentación, que permita al colaborador a conocer sus puntos fuertes y débiles para su propio desarrollo.

Existen métodos para la evaluación de desempeño como:

- Escala gráficas; consiste en una tabla de doble entrada donde se registran los factores de evaluacion y las calificaciones del desempeño, se evalua a los trabajadores que alcance una mejor posicion en la tabla, sin importar que cargo ocupen.
- Elección forzada; surgió con el objetivo de eliminar la superficialidad y subjetividad como en la escala gráfica. Consiste en calificar el desempeño de los trabajadores seleccionando frases descriptivas que lo represente, así también, seleccionando la que más lo aleje de él.
- Investigación de campo; para ello se necesita de un especialista de evaluación y del gerente, mientras que el especialista se encarga de las entrevistas a los trabajadores, los gerentes llenan formularios. Este método consta de 4 etapas: entrevista inicial, entrevista de análisis, planificación y seguimiento.
- Método de los incidentes críticos; tiene como objetivo evaluar aspectos extremos de cada situación , con la finalidad de reconocer las fortalezas y debilidades de cada trabajador.

Los métodos tradicionales anteriormente mencionados, no siempre resultan muy positivas debido a que siempre se evalua de manera muy estandarizada a todos los trabajadores. “ En la actualidad las organizaciones buscan nuevos métodos, más participativos y que impulsen la evaluación; se busca desarrollar métodos capaces de dirigir los esfuerzos de las personas hacia objetivos y metas que sirvan para el negocio de la empresa y para los intereses individuales de las personas, mediante la integración de los objetivos organizacionales y los individuales, que no provoquen conflictos y refuercen la posición de que la evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un importante medio para mejorar y motivar el comportamiento de las personas” Chiavenato (2009).

B. Dimensiones

Dimensión 1: Diseño de Puesto

Es considerado como el "proceso de organizar el trabajo en razón de las tareas necesarias para desempeñar un puesto específico. Incluye el contenido del puesto, las calificaciones del ocupante y las recompensas para cada puesto, con el propósito de satisfacer las necesidades de los empleados y de la organización" Chiavenato (2009). Así mismo, el autor explica que el diseño de puestos es la manera en que los gestores logran establecer los grados de responsabilidad que se le otorgará a cada trabajador.

Dimensión 2: Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es definida por Chiavenato como "la valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo" Chiavenato (2009). El autor también explicó que es un proceso que tiene como objetivo evaluar o evaluar el valor, la excelencia y las habilidades de una persona, pero principalmente su contribución al negocio de la organización. Este proceso recibe diferentes nombres, "como evaluación de méritos, evaluación personal, informes de avance, evaluación de la eficiencia individual o grupal, etc.", y dependerá de la organización. Es considerado como, un proceso dinámico que involucra al trabajador, a los jefes y la relación que conlleven, actualmente, es utilizado como una técnica de dirección imprescindible para la actividad administrativa. Es una oportunidad para identificar problemas de supervisión, gestión, la relación de las personas en la empresa, la integración de la persona al puesto, la identificación de posibles disonancias o de carencias de capacitación y, por lo tanto, es útil para establecer herramientas que permitirán que el desempeño laboral esté en constante mejora continua. Chiavenato (2009).

El autor Robbins menciona que existen tres conjuntos de criterios muy utilizados, son: resultados de la tarea individual, comportamientos y características

Dimensión 3: Retroalimentación

Es definido como el "Grado en que la ejecución de las actividades de trabajo que requiere su puesto da como resultado que el individuo obtenga información directa y clara sobre la eficacia de su desempeño" Robbins & Judge (2009).

Así mismo, se explica que a pesar de que la retroalimentación pueda ser real o no, ésta influye en la motivación del trabajador, y por ende en estado ánimo. Es decir, que esta retroalimentación se reflejará de manera positiva, y se observará en los resultados, contribuyendo en un mejor desempeño, Robbins & Judge (2009).

La cultura del feedback o retroalimentación continua ayuda a canalizar de forma correcta las expectativas de los líderes, colaboradores y de la empresa como tal. Asimismo, sirve también detectar problemas a tiempo. Esto nos permite ir corrigiendo actitudes o procedimientos en los momentos adecuados. Idablog (2020). Así mismo, se explica que los beneficios de aplicar el feedback son:

- Genera una comunicación continúa y espontánea entre los colaboradores de la organización.
- Previene que los problemas e inconformidades se acumule.
- Crea un enfoque en los trabajadores sobre los objetivos y metas.
- Fortalece la relación laboral y la motivación mediante el reconocimiento de los logros del personal.

Así también, "se convierte en una herramienta de motivación fundamental, ya que facilita un clima organizacional armónico, lo que disminuye la probabilidad de riesgo de ocurrencia de relaciones interpersonales inadecuadas, o tratándose de mala conducta, podría dar pie a que esta se instale, al no obtener la respuesta ratificatoria" Ortiz Olaechea (2017). El feedback se clasifica de la siguiente manera: positivo, negativo y constructivo.

C. Indicadores

- **Indicadores de Diseños de Puestos:**

Indicador 1: Requisitos Mentales

"Significa la posesión y/o la aplicación activa de: Rasgos mentales (inherentes), como inteligencia, memoria, raciocinio, expresión verbal, relaciones interpersonales e imaginación. Educación general (adquirida), como gramática, aritmética e información general. Conocimiento especializado (adquirido), como química, ingeniería, etcétera" Chiavenato (2009). Es decir que se evalúa la instrucción necesaria, experiencia, iniciativa y aptitudes.

Indicador 2: Requisitos Físicos

Consiste en la "Coordinación muscular (adquirida), como movimientos repetitivos, habilidad manual para operar máquinas, montaje, etcétera. Conocimiento específico (adquirido) del trabajo necesario para la coordinación muscular adquirido mediante el desempeño y la experiencia en el trabajo (no abarca la educación general o conocimiento especializado)" Chiavenato (2009). En otras palabras, se considera el esfuerzo físico, la concentración visual o mental, las detrezas y la complexión física.

Indicador 3: Responsabilidad

Es considerado como la "Complejidad de la supervisión brindada y número de subordinados (algunos tipos de supervisión son planear, dirigir, coordinar, instruir, controlar y aprobar). Grado de supervisión recibida" Chiavenato (2009). Este especifica la supervisión a las personas que se asume en el puesto, los materiales, equipamiento o instrumentos, títulos o documentos y los contactos internos y externos.

Indicador 4: Condiciones de Trabajo

Son las "Influencias ambientales: atmósfera, ventilación, iluminación, ruido, etcétera. Riesgos de trabajo o del ambiente. Horas de actividad" Chiavenato (2009). Por lo tanto, se considera el ambiente físico de trabajo y riesgo de accidentes.

- **Indicadores de Evaluación de Puesto**

Indicador 1: Resultados de la tarea individual

"La administración debe evaluar los resultados de la tarea del empleado" Robbins & Judge (2009). Al evaluar los resultados, en el caso de gerente se empelaría criterios como la cantidad producida, desperdicios generados y el costo por unidad de producción. Mientras que, si acaso se evaluara a un vendedor se consideraría la base de su volumen de ventas en el territorio, el crecimiento de sus ventas y el cumplimiento de nuevos objetivos logrado.

Indicador 2: Comportamientos

"En muchos casos, es difícil identificar resultados específicos que se atribuyan directamente a las acciones de un empleado. Se evaluaría con facilidad el desempeño del grupo, pero habría dificultades para distinguir con claridad la contribución de cada uno de sus miembros" Robbins & Judge (2009). También explica que, en determinados trabajadores como los que se desempeñan en puestos de asesoría o apoyo, las cuales sus actividades se desarrollan de manera intrínseca, será más complicado identificar su contribución con el grupo.

Indicador 3: Características

"El conjunto más débil de criterios, aunque es uno de los más usados por las empresas, es el de las características individuales" Robbins & Judge (2009). El autor explica que, es considerado como débil evaluar estas características no definen el desempeño real. Características como una buena actitud, confianza, tener mucha experiencia, puede definir o no con los resultados positivos de la tarea, pero lo cierto es que siempre se usan como criterios a utilizarse, Robbins & Judge (2009).

- **Indicadores de Retroalimentación**

Indicador 1: Negativo

Es establecido como una retroalimentación muy imprescindible porque da la posibilidad de que el jefe inmediato pueda detectar comportamientos inadecuados que puedan estar influyendo en desempeño de los trabajadores. Así mismo, explica que "siempre debe hacerse en privado y en el tono más positivo posible. Otro requisito es que debe darse inmediatamente ocurrida la acción y, además, debe venir acompañado de un compromiso de cambio o mejora por parte del colaborador" Ortiz Olaechea (2017). Se debe tener en cuenta, que, debe existir una actitud positiva de parte de cada trabajador, para entender que el feedback negativo no busca ofender ni atacar al hacerles notar sus errores, sino que busca una mejora en su desempeño.

Indicador 2: Positivo

Al igual que el feedback negativo, este es muy importante porque el que un trabajador realice un buen desempeño y este reciba una retroalimentación positiva, generará más posibilidades de que incremente su valor dentro de la organización. "dependiendo de su grado de repercusión con los resultados de la organización, puede venir de la mano con algún tipo de incentivo (refuerzo positivo) y es herramienta clave para la motivación del personal y el reforzamiento de las conductas esperadas por parte de la compañía" Ortiz Olaechea (2017).

Indicador 3: Constructivo

Debe estar **"**Vinculado con el proceso de aprendizaje, ya que cuando se realiza un feedback, fundamentalmente se está ayudando a aprender nuevos conocimientos, habilidades o de otro lado, cambiar comportamientos o mejorar el rendimiento laboral. Requiere de un análisis de la situación actual con miras al futuro, buscar soluciones y obtener un acuerdo" Ortiz Olaechea (2017). En esta clasificación se emplea la crítica constructiva, con el objetivo de incrementar el aspecto emocional del trabajador. Es importante establecer una comunicación eficaz, procurando transmitir claramente el mensaje correcto y poder lograr un clima favorable en la organización.

D. Teorías

- **Modelos de Diseños de Puestos**

Modelo clásico o tradicional

Este modelo estuvo difundido por la administración cientifica, dirigida por Taylor, Gantt y Gilbreth, quienes optaron determinados criterios como la racionalización de trabajo, como un elemento para establcer puestos, definir los métodos de estandarización, y ser lo más eficiente posible. Así también, consideraban que los incentivos salariales era el método más adecuado para la obtención de resultados. Definieron los puestos de trabajo, mediante la fragmentación de actividades. Chiavenato (2009).

Modelo humanista

Este modelo surgió de las escuelas de las relaciones humanas, cuyo objetivo fue regular el mecanismo establecido por la administración científica. Es aquí que se iniciaron los primeros conceptos sobre liderazgo, motivacion, comunicación. “El enfoque humanista sustituyó la importancia que antes se depositaba en las tareas (administración científi ca) y en la estructura organizacional (teoría clásica y de la burocracia) por la importancia dada a las personas y los grupos sociales” Chiavenato (2009).

Modelo de las Contingencias

En el modelo de las contingencias explica que “el diseño del puesto no se genera del supuesto de la estabilidad y de los objetivos determinados, sino, por el contrario, es dinámico y se fundamenta en el cambio continuo y la revisión del puesto como una responsabilidad básica” Chiavenato (2009). Este modelo es considerado como el complejo porque tiene como objetivo la adaptabilidad de tres variables: las personas, la tarea y estructura organizacional. Actualmente, frente a la fuerte competencia que existe, la entidad exige productividad y calidad para lograr niveles altos en el desempeño laboral; el modelo de contingencias asume que las capacidades de los encargados de la línea de mando y los objetivos definidos deban crear

mecanismos para que al definir los puestos, estos conrtibuyan con la mejora de la organización, mediante resultados que no solo cumplan con las necesidades Chiavenato (2009).

Análisis de los Puestos

El análisis de los puestos "se ocupa de las especificaciones del puesto en relación con la persona que lo ocupará; funciona como un análisis comparativo de las exigencias (requisitos) que el puesto impone a la persona que lo ocupará" Chiavenato (2009), considerándose los factores de especificaciones: mental, físico, responsabilidad y condiciones de trabajo.

- **Herramientas de Evaluación de Puestos**

▪ **Modelo de Evaluación 90 grados**

La evaluación de desempeño consiste en un instrumento competente, con la finalidad de que se realice manera apropiada, de forma sistemática y estructurada, que se realiza por el jefe evaluando a sus colaboradores, con el objetivo de lograr cumplimiento de las competencias, Alajo & Yañez (2017). Para realizar este método se debe seguir los siguientes pasos: Primero, realizar determinar la realización de la evaluación de cada puesto de trabajo. Segundo, definir las competencias generales y específicas. Tercero, aplicar la metodología de 90° por el jefe inmediato. Por último, analizar los resultados obtenidos.

▪ **Modelo de Evaluación de 180 grados**

Es definida como **"**aquella en la cual una persona es evaluada por su jefe, pares y eventualmente clientes o proveedores. Su diferencia principal de la evaluación de 360° es que no incluye la evaluación por parte de los subordinados" Alajo & Yañez (2017). Es importante resaltar que este tipo de evaluación proporcionará una información sólida y formidable para generar un autodesarrollo en los colaboradores. Así mismo, este instrumento cuantitativo permite identificar el potencial del trabajador con respecto a los comportamientos planteados.

- **Modelo de Evaluación de 360 grados**

Este modelo de evaluación de caracteriza porque "todos los elementos que tienen interacción con el evaluado califican el desempeño. Tales como el gerente, los compañeros y los pares, los subordinados, los clientes tanto internos como externos, los proveedores y en general todas las personas de su alrededor" Alajo & Yañez (2017). Tiene como objetivo evaluar las competencias profesionales, liderazgo, estrategia, sociales y personales. El proceso que se realiza empieza por la FASE I la Preparación, en donde se analiza los factores clave, así también, las formas de evaluación y quiénes serán los evaluadores (jefes, clientes, autoevaluación, etc.). La fase II Sensibilización, que implica dar a conocer tantos a los evaluados como a los evaluadores sobre los beneficios de emplear este método y el impacto que generará dentro de la organización. La Fase III Proceso de evaluación, es llevar a cabo el proceso de evaluación de la manera más práctica y entendible. La fase IV Recolección y Reporte de datos, es la fase donde se recolecta toda la información y se sintetiza en un consolidado con resultados estadísticos y tabulados. La fase V Retroalimentación, que contribuye al crecimiento profesional, los resultados obtenidos influirán en la aceptación del trabajador evaluado. Y, por último, la Fase VI Planes de mejoramiento, en donde se desarrollará planes de mejora.

2.2. Antecedentes

Al respecto, para el análisis se considera estudios previos que se detallan a continuación:

A. Antecedentes Internacionales

(Herdoiza Chichande, 2020) , en su tesis de maestría de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulado el Comportamiento Organizacional y su influencia en el Desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo- Ecuador, tuvo como objetivo investigar cómo el comportamiento organizativo incide en el rendimiento de las personas que trabajan en el área de enfermería del Hospital IESS Babahoyo, con el fin de construir una estrategia de

mejoramiento del desempeño. Respecto a la metodología de investigación, en este trabajo se consideró como un enfoque Mixto, porque combinó datos cuantitativos y cualitativos con la finalidad de que se estudiaran los datos estadísticos cuantificados y se complementaran con los resultados de una entrevista que permita ahondar en el análisis de la investigación; el alcance fue Descriptivo- correlacional, con el fin de que se estudiaran las variables y así mismo se determinara la relacional que existen en las dimensiones; además se empleó un diseño explicativo secuencial, debido que al utilizar 2 técnicas de estudio permitiera generar la unificación de datos, y como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, que se empleó mediante un cuestionario, para el comportamiento organizacional, y la entrevista para el desempeño laboral. La investigación llego a la conclusión de que sí existe relación entre ambas variables, así mismo se identificó de que el personal del hospital trabaja en equipo, mantiene una adecuada comunicación y liderazgo, mientras que se observaban a la vez problemas de productividad, rotación, satisfacción laboral y ausentismo. Mientras que, el desempeño laboral obtuvo bajos puntajes en iniciativa, cumplimiento de normas, discreción, etc., así mismo en la inconformidad por la falta de reconocimiento de trabajo.

Bustamante Luna (2022), en su documento probatorio para la obtención del título de licenciada de la Universidad Técnica de Babahoyo, titulado Comportamiento Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral en las secretarias del cuerpo de bomberos de Vinces examinó la conducta organizacional y su relación en el rendimiento de los colaboradores en las secretarias del cuerpo de Bomberos de Vinces para llegar a conclusiones lógicas que conduzcan a probables soluciones al reto principal de la investigación. La investigación fue cualitativa, se realizó la recolección de información necesaria para la investigación, así mismo, se empleó la técnica del método inductivo- deductivo ya que buscaba obtener resultados lógicos mediante razonamiento, y dar soluciones de los mismos. Se llegó a la conclusión, que los problemas que se dan dentro de la institución generan una baja motivación, productividad y profesionalismo, siendo estos factores importantes debidos a que sí influyen en el desempeño laboral.

Alvarado Choez (2021), en su tesis de grado de la Universidad Estatal del Sur de Manabí- Ecuador, titulado Comportamiento Organizacional y desempeño laboral: Caso incubadora" Avícola San Isidro S.A. Avisid" del Canton Isidro Ayora se planteó evaluar el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la planta de incubación "Avícola San Isidro S.A. AVISID" del cantón Isidro Ayora debido a las falencias detectadas en la entidad que han sido identificada por los investigadores como un componente crítico del Comportamiento Organizacional, que se interpreta en un bajo desempeño laboral, y por ende desventaja en la productividad. En esta investigación, la metodología empleada fue el diseño no experimental, debido a que no se manipulará las variables, y se hizo el estudio como se presentaba; se emplearon técnicas analítico-sintéticas y lógicas, así como procedimientos bibliográficos y estadísticos; se utilizó el cuestionario y entrevista como técnicas de recolección de investigación. Se llegó a la conclusión que, analizando la situación laboral de la empresa, el comportamiento organizacional sí tiene una correlacional moderada negativa con la variable desempeño laboral, causado por los diversos problemas dados en la empresa.

Acurio Espinosa (2022), en su tesis de maestría de la Universidad Técnica de Cotopaxi- Ecuador, titulado el Comportamiento organizacional como estrategia del Desempeño Laboral en las organizaciones. Caso de estudio empresa pública de movilidad de la mancomunidad de Cotopaxi se propuso determinar cómo es la conducta organizacional de una compañía de EPMC y como además influye en el rendimiento en las labores de sus colaboradores, identificar los tipos de modelos Comportamiento Organizacional que hay para adaptar o localizar potencialidades y definir estrategias para mejorar rendimiento laboral. Se utilizó un enfoque metodológico cuantitativo, que se recolectó información mediante diversas fuentes, con la finalidad de cuantificar el problema; así mismo, de tipo explorativa y descriptiva, ya que a partir de la variable comportamiento organizacional se describe las características del desempeño laboral; se empleó la encuesta mediante un cuestionario como técnica de recolección de información. Se concluyó que sí influye el comportamiento organizacional en el desempeño laboral, y en esta entidad la productividad de los trabajadores disminuye como consecuencia de la falta de

autonomía, la monotonía, una visión equivocada de lo que significa vivir de acuerdo con las propias creencias, la falta de atención a la colaboración y otros rasgos asociados a un estilo de liderazgo democrático. Además, se propuso un Modelo de Comportamiento Organizacional (MCO) como alternativa que impulse los principios organizacionales, el liderazgo transformativo, la comunicación efectiva, la cooperación y la resolución de conflictos.

Vaca & Velasco (2024) en su tesis de grado de la Universidad Técnica de Cotopaxi titulado Evaluación del Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa industrial metálica Hornipan en la ciudad de Latacunga, año 2023 cuyo objetivo de esta investigación es examinar la relación existente entre ambas variables. Para ello, se aplicó una metodología cuantitativa de investigación descriptiva-correlacional, diseño no experimental. Así mismo, se realizó un cuestionario con una escala de Likert con una muestra de 48 trabajadores de la Empresa Hornipam. Se determinó que, sí existe una relación positiva con una confiabilidad muy alta de 0.847, es decir que mientras se aplique estrategias de mejora del comportamiento organizacional, el desempeño laboral incrementará.

B. Antecedentes Nacionales

Soto Garro (2019), en su tesis de grado de la Universidad de Huánuco titulado Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la unidad de postgrado de Educación-UNHEVAL 2019 tuvo como objetivo determinar de qué manera el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Postgrado de Educación UNHEVAL influye, debido a que existen problemas dentro de la entidad como: disconformidad, ausentismo, insatisfacción laboral, falta de compromiso, entre otros, lo que conlleva a que no haya los resultados esperados en la organización. La metodología de investigación fue de tipo Aplicada, porque tenía como finalidad ampliar y profundizar los aspectos teóricos, el enfoque cuantitativo porque recolectó datos numéricos, mediante procedimientos estadísticos; de nivel descriptivo- correlacional porque buscó la relación que había entre la variable independiente con la dependiente, así mismo, someter a un análisis las características de los fenómenos; para la investigación se utilizó la técnica de

recolección de datos, mediante una encuesta, y la entrevista. Los resultados de la investigación concluyeron que sí existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Postgrado de Educación, los cuáles se sienten muy orgullosos de su institución, y que éste puede intervenir positivamente o negativamente en el actuar del personal, también, que la evaluación del desempeño laboral que maneja la empresa es muy subjetiva y carece de un método adecuado.

Prieto Vilchez (2021), en su tesis de grado de la Universidad César Vallejo, titulado Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo-2021 tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores como resultado de los efectos secundarios suscitado por la pandemia. El tipo de investigación empleado fue básica porque no tiene como fin formular nuevas teorías, sino que basa en un marco teórico; el diseño fue no experimental, dados que los datos al ser estudiados en un solo tiempo no buscan manipular la investigación; el nivel utilizado fue correlacional, porque pretenden encontrar el grado relacional que existen entre ambas variables; para la recolección de datos se empleó la encuesta aplicada mediante el cuestionario. Se llegó a la conclusión, de que existen una relación moderada positiva entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, de tal manera que, la entidad debe buscar generar estrategias que refuercen el compromiso.

Falcon Mendoza (2022), en su tesis de maestría de la Universidad César Vallejo, titulado Comportamiento Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto-2021 tuvo como objetivo estudiar como los problemas presentados sobre rotación de personal, falta de motivación y los efectos de la cuarentena del Covid-19, puede influir en el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Para la investigación se utilizó la metodología tipo básica, porque solo busca el aspecto teórico y no la aplicada, con un enfoque cuantitativo porque se hizo de datos recolectados mediante estudios estadísticos, el diseño del estudio fue descriptivo, porque buscaba

que se detallara las características del grupo al que se estaba investigando, así mismo, correlacional, para medir el grado de relación que existen entre ambas variables, y de un diseño no experimental, porque no se buscó manipular y se estudiarán en su contexto natural; la recolección de información se realizó mediante una encuesta que tuvo como instrumento los cuestionarios. Se llegó a la conclusión que, sí existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Requena, para ello se recomendó que se haga uso de indicadores que permita monitorear a cada trabajador y que se pueda medir cuantificablemente el desempeño que realiza en la entidad, y mediante aquellos datos realizar los ajustes correspondientes necesarios para mejorar los resultados dentro de la organización.

Agurto Gómez (2021) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, titulado Comportamiento Organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2020, tuvo como objeto analizar el comportamiento organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Huari. Para la presente investigación se realizó un tipo de investigación básica, se empleó un nivel correlacional, de diseño experimental con un enfoque cuantitativo, se consideró una muestra de 151 trabajadores del municipio. Así mismo, se utilizó un coeficiente Alfa de Cronbach con un resultado 0,983. Según los datos de las encuestas, se determinó que el comportamiento personal, grupal y organización (variables del comportamiento organizacional) influye significativamente en el desempeño laboral. La investigación recomienda que es importante brindar un ambiente laboral empático y agradable, como muestra de respeto al trabajador. Considerar propuestas de motivación que permita el desarrollo y metas establecidos dentro de la organización, y promover una cultura basada en respeto de las normas y valores de la entidad.

Aguilar & Polo (2022) en su tesis para optar el título profesional, titulado Comportamiento Organizacional y Desempeño laboral del personal de la gerencia regional de Educación La Libertad 2022 tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral. El

instrumento que se utilizó para la presente investigación fue una encuesta, se empleó a los 40 trabajadores de la Gerencia Regional, por ello se consideró una muestra no probabilística de tipo intencionado. Para el análisis de confiablidad se trabajó con Alfa de Cronbach, pruebas de normalidad y prueba de Spearman. Mediante los resultados obtenidos se llegó a la conclusión de que las dimensiones del Comportamiento Organizacional: Motivación, Liderazgo, Aspecto Social y Satisfacción Laboral tienen una relación positiva y alta con la variable Desempeño Laboral, es decir que si existe una relación directa y positiva entre las variables de estudio. Por ello, que la investigación recomienda mejorar las condiciones laborales y el aspecto remunerativo para potenciar el compromiso del trabajador.

Mantilla Gonzales (2024) en su tesis de postgrado titulado EL Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa DIMACTIC SA el propósito de esta investigación es determinar si existe relación entre las variables de estudio de los trabajadores de la compañía Industrial DIMACTIC S.A., para ello se tomó una muestra de 58 colaboradores de la empresa. Se utilizó un estudio transversal, investigación correlacional causal, con un diseño no experimental, la técnica de recolección de datos fue mediante encuestas. Los datos estudiados arrojaron que el coeficiente de correspondencia Pearson es de 0,682 que confirmaría que sí existe una relación mesurada entre las variables de esta investigación. Es por ello, que se recomienda, agendar capacitaciones entre los colaboradores charlas que expliquen sobre el impacto del comportamiento organizacional dentro del logro de los objetivos, gestar un análisis FODA que también este enfocada en el factor humano, y establecer el manejo en el entorno competitivo. Otro aspecto importante, es mantener las condiciones físicas y ambientales de la organización de manera responsable, que garantice y salvaguarde la integridad física de los colabores.

2.3. Definición de términos básicos

Actitudes: Evaluaciones positivas o negativas de cosas, personas y circunstancias. Son un reflejo de los propios sentimientos e ideas del autor, Robbins & Judge (2009).

Aptitud: Se refiere a la facultad de una persona para realizar una serie de tareas, Robbins & Judge (2009).

Ausentismo: representa la ausencia de un empleado en su lugar de trabajo, Chiavenato (2009).

Comportamiento: Es un método de ser y hacer las cosas, Chiavenato (2009).

Cultura de la organización: Indica que hay que aceptar los principios y prácticas corporativas de una empresa para trabajar en ella, incorporarse, formar parte de su ciclo de vida y avanzar en su carrera. La forma en que los individuos interactúan, así como los conceptos subyacentes, las ambiciones y las dificultades relacionadas con las interacciones humanas, forman la cultura, Chiavenato (2009).

Desempeño laboral: Es la agrupación de actos o comportamientos de los empleados que aporten a la obtención de la finalidad de la organización, Chiavenato (2009).

Eficacia: Las actividades realizadas para alcanzar los objetivos de la empresa, Robbins & Judge (2009).

Eficiencia: Utilizar métodos de bajo coste para obtener los mejores resultados, Robbins & Judge (2009).

Evaluación de desempeño: Puede utilizarse para evaluar la eficacia de un empleado en el puesto, así como sus perspectivas de ascenso, Chiavenato (2009).

Liderazgo: La capacidad de convencer a un grupo de compañeros para que les ayuden a cumplir sus objetivos, Robbins & Judge (2009).

Motivación: La motivación, al igual que los procesos cognitivos, no es demostrable. Es un paradigma inventado que nos ayuda a entender cómo se comportan las personas Chiavenato (2009).

Organización: La organización se define como la coordinación de las diversas acciones de los colaboradores individuales para ejecutar los intercambios planificados con el entorno, Chiavenato (2009).

Procesos de trabajo: Es la técnica mediante la cual se organizan, dirigen y gestionan los recursos para alcanzar determinados objetivos; permite el uso eficaz de materiales, recursos técnicos y mano de obra, Chiavenato (2009).

Productividad: Piense en la productividad como la cúspide del análisis del rendimiento organizativo, Robbins & Judge (2009).

Rotación: Se refiere a la expulsión involuntaria o voluntaria de una organización, Robbins & Judge (2009).

ROF: Reglamento de Organización y Funciones.

MOF: Manual de Organización y Funciones.

CAP: Cuadro de Asignación de Personal.

Satisfacción Laboral: Es una sensación agradable que resulta de la evaluación laboral de una persona, Robbins & Judge (2009). En esta línea, Chiavenato (2009) menciona que se refiere a la actitud de un individuo sobre su empleo.

Unidad de Análisis: La unidad de análisis es aquel objeto de estudio de quien se producen los datos o la información para el análisis del estudio Arias, Holgado, Tafur, & Vasquez (2022).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

El comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- El comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.
- El comportamiento grupal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.
- El comportamiento del Sistema Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

3.2. Definición conceptual de las variables

A. Comportamiento Organizacional: Es un término utilizado para describir el funcionamiento de las empresas en un entorno siempre cambiante y dinámico Chiavenato (2009).
B. Desempeño Laboral: Son las acciones y comportamientos del personal necesarios para lograr los objetivos de éxito de la empresa, Bautista, Cienfuegos, & Aguilar (2020).

3.3. Operacionalización de las variables

VARIABLES	*DEFINICIÓN CONCEPTUAL*	*DEFINICIÓN OPERACIONAL*	*DIMENSIONES*	*INDICADORES*	*ÍTEM*
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	La CO es un término utilizado para describir el funcionamiento de las empresas en un entorno siempre cambiante y dinámico (Chiavenato,2009).	El Comportamiento Organizacional se estudia en tres unidades de análisis: organizacional, grupal e individual.	Sistema Organizacional	Cultura de la organización	1,2,
				Estructura Organizacional	3,4
				Políticas y Prácticas de Recursos Humanos	5,6,7
			Grupal	Comunicación	8,9, 10
				Liderazgo	11, 12
				Poder político	13, 14
				Grado de conflicto y negociación	15, 16, 17
			Individual	Motivación	18, 19
				Percepción	20, 21
				Toma de decisiones	22, 23
				Aprendizaje	24, 25
DESEMPEÑO LABORAL	Son las acciones y comportamientos del personal necesarios para lograr los objetivos de éxito de la empresa (Bautista et al.,2020).	Las dimensiones que influyen en el Desempeño Laboral son: diseño de puesto, evaluación del desempeño y la Retroalimentación.	Diseño de puesto	Requisitos mentales	26, 27
				Requisitos físicos	28, 29
				Responsabilidad	30, 31, 32
				Condiciones de Trabajo	33, 34
			Evaluación del Desempeño	Resultados de la tarea individual	35, 36, 37
				Comportamientos	38
				Características	39
			Retroalimentación	Negativo	40
				Positivo	41
				Constructivo	42

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

- **Enfoque de la Investigación**

Cuantitativo

Mientras, que Hérnandez Sampieri explicaba que este tipo de enfoque "debe ser lo más *objetiva* posible. Los fenómenos que se observan o miden no deben ser afectados por el investigador, quien debe evitar en lo posible que sus temores, creencias, deseos y tendencias influyan en los resultados del estudio o interfieran en los procesos" Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018). Así mismo, esta investigación sigue un proceso y las decisiones relevantes sobre qué tipo de método se realizará, debe ser definido antes de la recolección de información. Así mismo, con los resultados obtenidos se pretende afirmar el fenómeno observado, es decir, que su objetivo principal es la plantación y demostración de hipótesis.

Al tratarse de esta investigación que tiene las variables de estudio Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral se empleará el enfoque cuantitativo porque se expresaran valores numéricos, además que tiene como objetivo la medición de los fenómenos en estudio, que dicha información se hará mediante recolección de datos, y al ser analizadas determinará si la hipótesis fue afirmativa o nula.

- **Nivel de Investigación**

Correlacional

Al respecto, Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018) la utilidad principal "es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas". Así mismo, indica que cuando no existe relación entre las variables de investigación significaría que fluctúan sin tener un sistema en común.

Conforme a lo explicado por diversos autores es que se ha definido que esta investigación es de nivel correlacional porque tiene como finalidad encontrar la relación entre las variables Comportamiento organizacional y Desempeño Laboral.

4.1. Tipo de investigación

Básica

Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018) explicaba que la investigación científica cumple dos propósitos "producir conocimiento y teorías (investigación básica) y resolver problemas (investigación aplicada). Gracias a estos dos tipos de investigación la humanidad ha evolucionado. La investigación es la herramienta para conocer lo que nos rodea y su carácter es universal".

De acuerdo al fin que persigue este estudio, el tipo de investigación es básica, porque correspondiente al presente tema la finalidad es la búsqueda de conocimiento.

4.2. Diseño de investigación

No experimental- transversal

Hernández *et al*. el diseño de investigación no experimental se define como "la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. La investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos" Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018). Mientras que, al tratarse de una investigación experimental, se preparará escenarios determinados con estímulos o situaciones para construir una realidad.

Para efectos de esta investigación se empelará el diseño No experimental – transversal porque el estudio no tiene la finalidad de afectar en las variables, sino estudiarlas en su estado natural y se realizará en un solo tiempo.

4.3. Método de investigación

Hérnandez Sampieri, define que "La investigación científica es, en esencia, como cualquier tipo de investigación, sólo que más rigurosa, organizada

y se lleva a cabo cuidadosamente. Que sea “sistemática” implica que hay una disciplina para realizar la investigación científica y que no se dejan los hechos a la casualidad. Que sea “empírica” denota que se recolectan y analizan datos. Que sea “crítica” quiere decir que se evalúa y mejora de manera constante.” Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018).

Existen 2 métodos de investigación: deductivo e inductivo.

- El Método deductivo “se basa en hipótesis preestablecidas, miden variables y su aplicación debe sujetarse al diseño concebido con antelación; al desarrollarse, el investigador está centrado en la validez, el rigor y el control de la situación de investigación” Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018).
- El Método inductivo consiste en “la creación de categorías a partir del análisis de unidades es una muestra de por qué el enfoque cualitativo es inductivo. Los nombres de las categorías y las reglas de clasificación deben ser claras para evitar reprocesos excesivos en la codificación” Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018).

Al tratarse de una investigación cuantitativa se empleará un método deductivo porque el razonamiento se concretará general hasta hechos concretos.

4.4. Población y muestra

Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018) una población es una agrupación de los sucesos que cumplen una secuencia de características. Es importante tener en cuenta que para definir la población se debe tener en cuenta lo siguiente: el alcance, tiempo, elementos y las unidades de muestreo.

En esta investigación se ha considerado como población a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, que según la información recopilada en el 2022 contaba con 114 trabajadores, tanto administrativos como obreros.

- **Tamaño de la muestra**

La muestra es esencialmente un subconjunto de la población, Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018). Existen dos tipos de muestreo: probabilístico

y no probabilístico. El muestreo probabilístico o aleatorio es cuando todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser parte de la muestra, y no probabilístico consiste en un proceso de selección que no todos los elementos tienen la probabilidad de ser seleccionados Palella Stracuzzi & Martins Pestana (2012).

En tal sentido, en el presente estudio se considera una muestra probabilística aplicando el cálculo de la fórmula en base a la cantidad total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul.

La fórmula para hallar la muestra es:

$$n = \frac{N(Z)^2 x\ p\ x\ q}{(N-1)e^2 + \ Z^2\ pxq}$$

Donde:

N**: Población**

n: Tamaño de muestra

Z : Distribución normal

e: Margen de error

p: Proporción esperada

q: 1 – p

Reemplazando datos

n = ¿

N = 114

e = 5% = 0.05

Z= 1.96 (tabla de distribución normal para el 95% de confiabilidad y 5% error)

p = 0.50

q = 0.50

q : 1- p

$$n = \frac{114(1{,}96)^2 x\ 0{,}5\ x\ 0{,}5}{(114-1)0{,}05^2 +\ \ 1{,}96^2(0{,}5x0{,}5)}$$

$$n = 88.09$$

$$\boxed{\boldsymbol{n = 88}}$$

Así mismo, Arias, Holgado, Tafur, & Vasquez (2022) explica sobre las formas de muestreo probabilístico: Aleatorio simple, que consiste en la selección de elementos al azar, en donde toda la población tiene la misma posibilidad de ser escogida. Aleatorio sistemático, aquí cada elemento es seleccionado por una constante establecida, y la cantidad de la misma definirá la muestra. Estratificado, se plantea características específicas para seleccionar la muestra, dividiéndola en grupos. Conglomerado, es utilizado cuando el investigador presenta limitaciones, que puede ser económicos, geográficos, etc. En base a ello, se seleccionará la muestra, enfocado en el análisis de los grupos.

De tal manera, la muestra estará conformada 88 trabajadores de la Municipalidad de Cerro Azul- Cañete, empleándose un Muestreo Aleatorio Simple.

4.5. Lugar de estudio

El lugar de estudio de la presente investigación es la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, específicamente a sus colaboradores.

4.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos

Según Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018) en la mayoría de las encuestas se utiliza un cuestionario, que es una serie de interrogaciones relativas a una o varias variables a evaluar. En tal sentido, el instrumento que se utilizará para este estudio será un cuestionario para la variable Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral que incluirá 42 ítems y una escala Likert para que las personas tengan más opciones de decir lo que más se acerca a su realidad y los resultados sean más precisos. El instrumento será verificado por la evaluación de expertos, y para su viabilidad y fiabilidad, se realizará un método estadístico utilizando el SPSS para

adquirir la puntuación necesaria mediante el Alfa de Cronbach, el mismo que se incluirá en los anexos del estudio.

- **Técnica de recolección de datos**

Encuesta

Este tipo de recolección de datos "es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones" Arias et al. (2022).

Al respecto, para este estudio se utilizará una encuesta que nos permitirá contar con información importante para las conclusiones y recomendaciones.

- **Instrumentos de recolección de datos**

Cuestionario

Los métodos, metodologías e instrumentos de investigación son herramientas y procesos utilizados por los investigadores para recopilar datos sobre variables, Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018). En este trabajo de investigación se utilizará un formulario con 42 ítems y una escala Likert para ayudar a los participantes a responder a las preguntas que sean más relevantes y, por tanto, más precisas.

4.7. Análisis y procesamiento de datos

Para la viabilidad y fiabilidad se usará una prueba estadística llamada Alfa de Cronbach, y se utilizará el programa SPSS para generar la puntuación adecuada.

- **Validez:**

Al respecto, hace referencia a la "precisión con la que un instrumento puede medir una determinada variable en un periodo determinado" Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018). Para nuestro estudio la validez del

instrumento se evaluará con un juicio de expertos utilizando criterios de suficiencia.

- **Confiabilidad:**

"La confiabilidad es el nivel en que los resultados de una herramienta de medida son constantes cuando se aplican a la misma persona o cosa se denomina confiabilidad" Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018). Se utilizará el programa SPSS, con el método Alfa de Cronbach para ambas variables.

- **Procesamiento:**

Se realizará la recolección de información mediante la encuesta de las variables de estudio, cuyos datos se pasarán en una base de datos en Microsoft Excel (Anexo N°08) para que sean trasladados al programa SPSS versión 29 y procesar la base estadística de los resultados (Anexo N°11) e interpretados en el análisis descriptivo e inferencial.

- **Análisis:**

Para mejorar la comprensión y el análisis de las variables, se presentaron tablas y gráficos con los resultados del procesamiento de información del programa SPSS 29. Finalmente, se empleó el análisis inferencial adecuado para contrastar las hipótesis generales y específicas, las cuales se presentan en sus respectivas tablas. Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018) indican que la estadística inferencial es "una proposición respecto de uno o varios parámetros, y lo que el investigador hace por medio de la prueba de hipótesis es determinar si la hipótesis poblacional es congruente con los datos obtenidos en la muestra" Es decir, que, si se obtiene un valor aceptable dentro de los parámetros, se mantiene la hipótesis, de no ser así, se rechaza.

Así mismo, se empleó la prueba de Normalidad (Anexo N°09), que determinó una distribución no normal, es por ello que, para "constatar la hipótesis general y específicas planteadas en esta investigación, se utilizará la prueba estadística de Rho de Spearman" Hérnandez Sampieri & Mendoza Torres (2018).

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Los datos obtenidos de la investigación se unificaron en Excel y después fueron procesados en el SPSS versión 29.

5.1.1. Comportamiento Organizacional y sus dimensiones

Tabla 1

Distribución de Frecuencias de la Variable Comportamiento Organizacional y sus dimensiones

	V.1 Comportamiento Organizacional		*D1. Sistema Organizacional*		*D2. Grupal*		*D3. Individual*	
Nivel	f	%	f	%	f	%	f	%
1 = Mala	1	1.1%	0	0	7	8.0%	0	0
2=Regular	20	22.7%	16	18.2%	5	5.7%	55	62.5%
3=Buena	67	76.1%	72	81.8%	76	86.4%	33	37.5%

Figura 1

Gráfico de Frecuencias de Comportamiento Organizacional y sus dimensiones

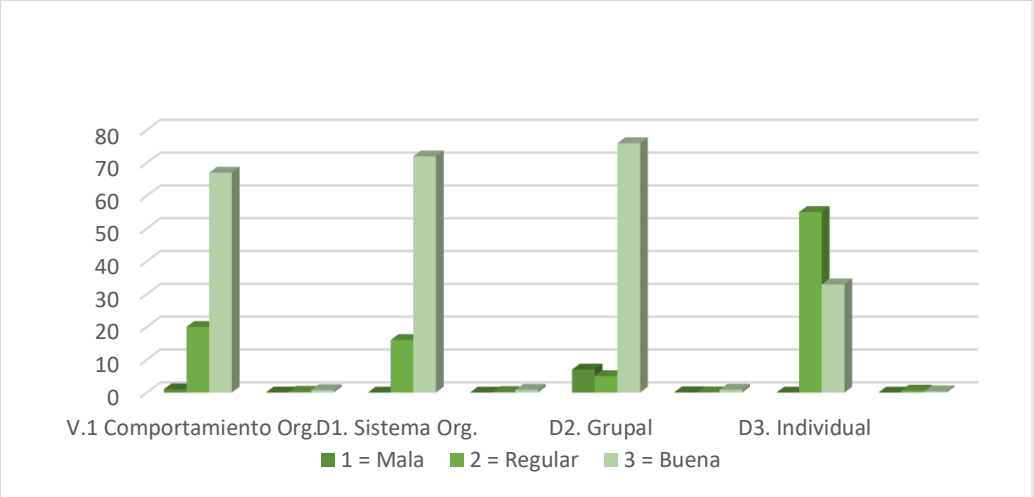


Tabla 2 Distribución de Frecuencia Comportamiento Organizacional y Sistema Organizacional.

	V.1 Comportamiento Organizacional		*D1. Sistema Organizacional*	
Nivel	f	%	f	%
1 = Mala	1	1.1%	0	0
2=Regular	20	22.7%	16	18.2%
3=Buena	67	76.1%	72	81.8%

Figura 2 Gráfico de Frecuencia Comportamiento Organizacional y Sistema Organizacional.

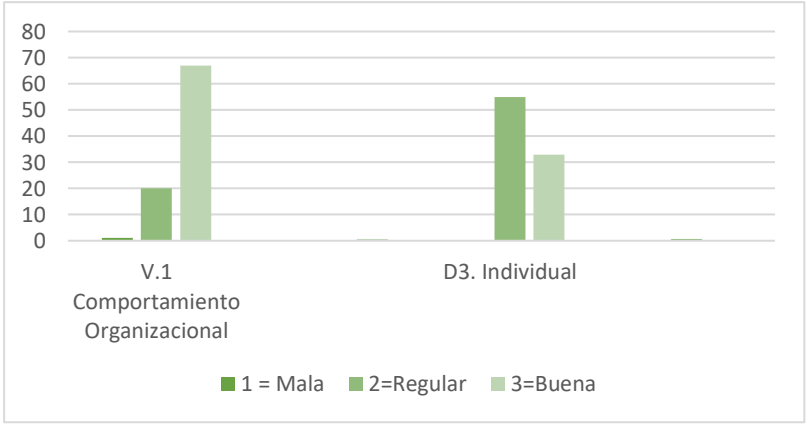


Tabla 3 Distribución de Frecuencia Comportamiento Organizacional y Comportamiento grupal.

	V.1 Comportamiento Organizacional		*D2. Grupal*	
Nivel	f	%	f	%
1 = Mala	1	1.1%	7	8.0%
2=Regular	20	22.7%	5	5.7%
3=Buena	67	76.1%	76	86.4%

Figura 3 Gráfico de Frecuencia Comportamiento Organizacional y Comportamiento Grupal

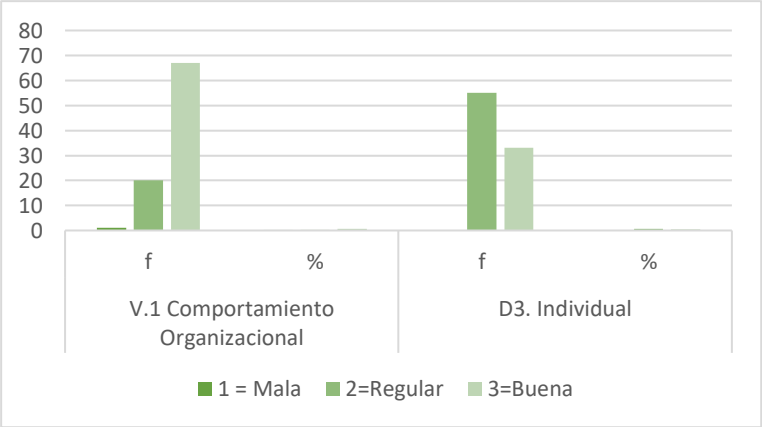
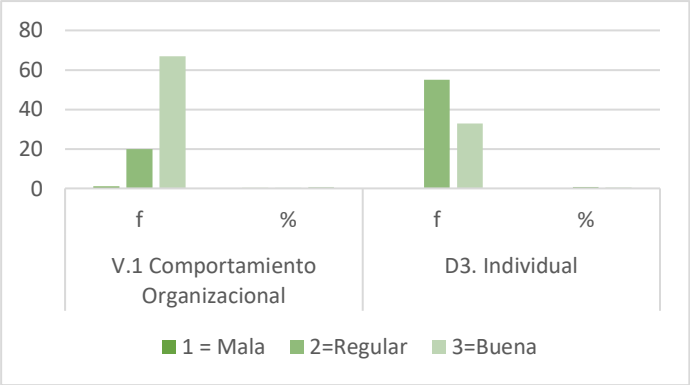


Tabla 4 Distribución de Frecuencia Comportamiento Organizacional y Comportamiento Individual.

	V.1 Comportamiento Organizacional		*D3. Individual*	
Nivel	f	%	f	%
1 = Mala	1	1.1%	0	0
2=Regular	20	22.7%	55	62.5%
3=Buena	67	76.1%	33	37.5%

Figura 4 Distribución de Frecuencia Comportamiento Organizacional y Comportamiento Individual



En la tabla 1 y figura 1, se analizó los resultados recogidos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, de los cuales, el 76.01% indicó que, la variable comportamiento organizacional está en un nivel bueno, mientras que el 22.7% nivel regular y el 1.1% nivel malo. Con respecto a las dimensiones de estudio, se visualiza que, para sistema organizacional, el 81.8% del total de trabajadores percibieron como un buen nivel, el 18.20% nivel regular y un 0.0% nivel malo. Así también se observa que, para la dimensión grupal, el 86.4% manifestaron un nivel bueno, el 5.70% nivel regular y un 8% nivel malo. Finalmente, se aprecia que, para la dimensión individual, el 37.5% de trabajadores lo perciben como un nivel bueno, el 62.5% como nivel regular y el 0% como nivel malo.

5.1.2. Desempeño Laboral y sus dimensiones

Se verifica el nivel de frecuencia y porcentual de la primera variable "Desempeño Laboral" y sus dimensiones **(Tabla N°5 y Figura N°5)**.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones

	V.2 Desempeño Laboral		*D1. Diseño de Puesto*		*D2. Evaluación de Desempeño*		*D3. Retroalimentación*	
Nivel	f	%	f	%	f	%	f	%
1 = Deficiente	4	4.5%	7	8.0%	0	0.0%	6	6.8%
2 = Regular	39	44.3%	37	42.0%	19	21.6%	14	15.9%
3 = Eficiente	45	51.1%	44	50.0%	69	78.4%	68	77.3%

Figura 5

Gráfico de Frecuencias de Desempeño Laboral y sus dimensiones

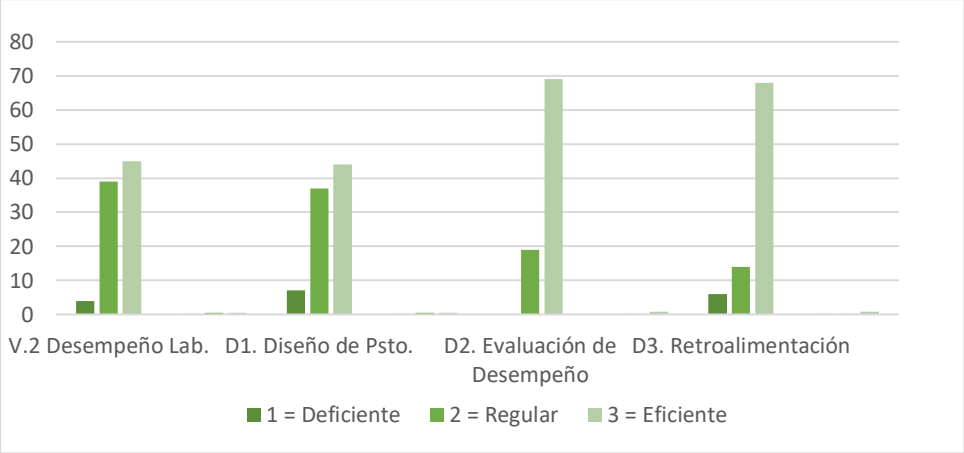


Tabla 6 Distribución de Frecuencia Desempeño Laboral y Diseño de Puesto

	V.2 Desempeño Laboral		*D1. Diseño de Puesto*	
Nivel	f	%	f	%
1 = Deficiente	4	4.50%	7	8.00%
2 = Regular	39	44.30%	37	42.00%
3 = Eficiente	45	51.10%	44	50.00%

Figura 6 Gráfico de Frecuencia Desempeño Laboral y Diseño de Puesto

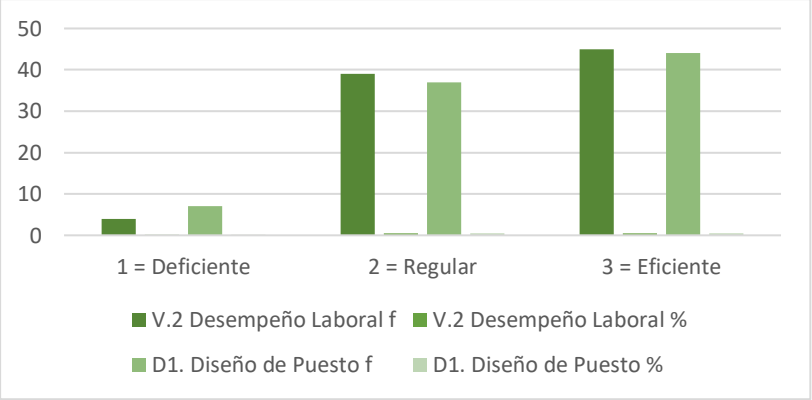


Tabla 7 Distribución de Frecuencia Desempeño Laboral y Evaluación de Desempeño.

	V.2 Desempeño Laboral		*D2. Evaluación de Desempeño*	
Nivel	f	%	f	%
1 = Deficiente	4	4.5%	0	0.0%
2 = Regular	39	44.3%	19	21.6%
3 = Eficiente	45	51.1%	69	78.4%

Figura 7 Gráfico de Frecuencia Desempeño Laboral y Evaluación de Desempeño.

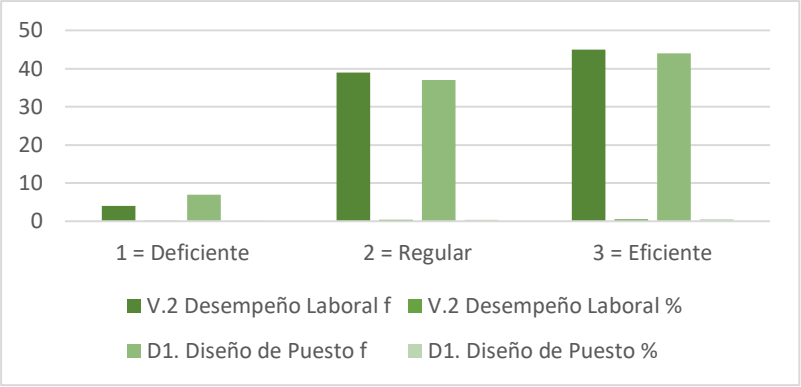
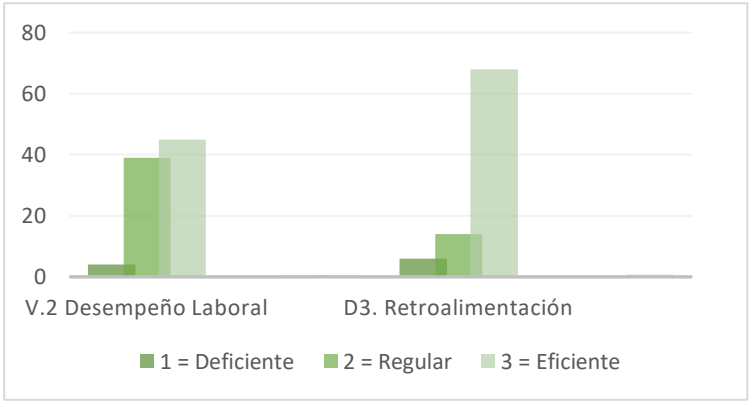


Tabla 8 Distribución de Frecuencia Desempeño Laboral y Retroalimentación.

	V.2 Desempeño Laboral		*D3. Retroalimentación*	
Nivel	f	%	f	%
1 = Deficiente	4	4.5%	6	6.8%
2 = Regular	39	44.3%	14	15.9%
3 = Eficiente	45	51.1%	68	77.3%

Figura 8 Gráfico de Frecuencia Desempeño Laboral y Retroalimentación.



En la tabla 5 y figura 5, se analizó los resultados de encuesta de los 88 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, de los cuales, el 51.1% indicó que, la variable desempeño laboral tiene un nivel eficiente, mientras que el 44.3% nivel regular y el 4.5% nivel deficiente. Con respecto a las dimensiones de estudio, se visualiza que, para diseño de puesto, el 50.0% del total de trabajadores percibieron como un buen eficiente, el 42.0% nivel regular y un 8.0% nivel deficiente. Así también se observa que, para la evaluación de desempeño, el 78.4% manifestaron un nivel eficiente, el 21.6% nivel regular y un 0% nivel deficiente. Finalmente, se aprecia que, para la dimensión retroalimentación, el 77.30% de trabajadores lo perciben como un nivel eficiente, el 15.90% como nivel regular y el 6.8% como nivel deficiente.

5.2. Resultados Inferenciales

Al tratarse de una muestra mayor a 50, se empleó la prueba estadística de Kolmogorov - Smirnov, que tuvo como resultado lo siguiente, para la variable X: comportamiento organizacional, p_valor = 0.001; que significa, que los datos provienen de una distribución no normal, y respecto a la variable Y: desempeño laboral p_valor= 0.001, indica que, los datos también provienen de una distribución no normal. En base a los resultados, se visualiza que el p_valor es menor a 0.05 ($p<0.05$), determinándose que los datos no siguen una distribución normal, es por ello que, se utilizará la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis general y específicas (Anexo N°09).

Para la Contrastación de Hipótesis, se realizó el cálculo estadístico en el programa SPSS versión 29 con la prueba paramétrica de Rho de Spearman.

5.2.1. Prueba de Hipótesis General

Se define la hipótesis nula y la hipótesis alterna:

HG: El comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

H0: El comportamiento organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

Tabla 9
Correlación de las variables Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral

Correlaciones

			Comportamiento Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.633**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	88	88
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.633**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	88	88

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

En la tabla N°3, se verifica los resultados obtenidos mediante la prueba paramétrica de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis general. Se muestra un p valor = 0.000 < 0.05; por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada; en consecuencia, sí hay una correlación significativa entre las variables X "Comportamiento Organizacional" y la variable Y "Desempeño laboral". La correlación de Rho de Spearman es de 0.633, determinando que la correlación es positiva moderada.

5.2.2. Prueba de Hipótesis Específica

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

He1: El comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

He01: El comportamiento individual no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

Tabla 10
Correlación de la dimensión Comportamiento Individual y la variable Desempeño Laboral

Correlaciones

			Individual	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Individual	Coeficiente de correlación	1.000	.707**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	88	88
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.707**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	88	88

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

En la tabla N°4, se verifica los resultados obtenidos mediante la prueba paramétrica de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica 1. Se muestra un p valor = 0.000 < 0.05; por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada; en consecuencia, sí hay una correlación significativa entre las variables entre la dimensión X1 "Comportamiento Individual" y la variable Y "Desempeño laboral". La correlación de Rho de Spearman es de 0.707, determinando que la correlación es positiva alta.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

He2: El comportamiento grupal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

He02: El comportamiento grupal no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

Tabla 11

Correlación de la dimensión Comportamiento Grupal y la variable Desempeño Laboral

Correlaciones

			Grupal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Grupal	Coeficiente de correlación	1.000	.166
		Sig. (bilateral)	.	.122
		N	88	88
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.166	1.000
		Sig. (bilateral)	.122	.
		N	88	88

En la tabla N°5, se verifica los resultados obtenidos mediante la prueba paramétrica de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica 2. Se muestra un p valor = 0.000 < 0.05; por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada; en consecuencia, sí hay una correlación significativa entre las variables entre la dimensión X2 “Comportamiento Grupal” y la variable Y “Desempeño laboral”. La correlación de Rho de Spearman es de 0.166, determinando que la correlación es positiva muy baja.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

He3: El comportamiento del sistema organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

He03: El comportamiento del sistema organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023.

Tabla 12
Correlación de la dimensión Comportamiento del Sistema Organizacional y la variable Desempeño Laboral

Correlaciones

			Sistema Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Sistema Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.640**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	88	88
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.640**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	88	88

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

En la tabla N°6, se verifica los resultados obtenidos mediante la prueba paramétrica de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica 3. Se muestra un p valor = 0.000 < 0.05; por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada; en consecuencia, sí hay una correlación significativa entre las variables entre la dimensión X3 “Comportamiento del Sistema Organizacional” y la variable Y “Desempeño laboral”. La correlación de Rho de Spearman es de 0.640, determinando que la correlación es positiva moderada.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos y el objetivo general: Determinar de qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023. Se evidencia que existe una relación significativa entre la variable X: Comportamiento Organizacional y la variable Y: Desempeño Laboral. Para realizar el análisis de la relación entre las variables estudiadas, se aplicó la prueba de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis general, cuyo resultado de correlación fue de 0.633, considerado como una correlación positiva moderada; además se obtuvo un p_valor=0,000 < 0.05. Con respecto, al análisis de los resultados descriptivos de la variable Comportamiento Organizacional, del total de 88 trabajadores encuestados, el 76.1% (n=67) manifestaron un nivel bueno, es decir que, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul se refleja un comportamiento organizacional eficiente, mientras que, el 22.7% (n=20) manifiestan un nivel regular y el 1.1% (n=1) indica un nivel malo. En relación a la variable Desempeño Laboral, el 51.1% (n=45) manifiestan un nivel eficiente, es decir, que la Municipalidad refleja un desempeño laboral eficiente, el 44.3 % (n=39) manifiestan un nivel regular, y un 4.5% (n=4) de los encuestados indica un nivel deficiente. Si contrastamos estos resultados con la investigación realizada por Mantilla (2024) en su investigación "El comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la empresa DIMATIC SA", determinó que existe correlación moderada entre los elementos y dimensiones de ambas variables, con el objetivo de implementar medidas y acciones de mejora y evitar situaciones que condicionen u obstruyan el rendimiento de los trabajadores. Del mismo modo, la investigación de Veintimilla (2024), en su investigación Evaluación del Comportamiento Organizacional en la Empresa Industrial Metálica HORNIPAN en la Ciudad de Latacunga 2023, se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva en

las variables de estudio, es decir que a medida que mejore el comportamiento organizacional de los trabajadores también se verá resultados positivos en el desempeño laboral de la organización. Por su parte Aguilar y Polo (2022) en su tesis "Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad", concluyó que existe una relación directa y positiva entre las variables, indicando que es importante potenciar las condiciones laborales, remuneraciones y seguridad como medida de mejora organizacional. Finalmente, Agurto (2021) en su investigación "Comportamiento organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari" determinó que las variables tienen un nivel correlacional de 0,578. Se argumenta con la teoría de Chiavenato (2009), menciona que el Comportamiento organizacional "tiene aspectos profundos que no se observan a simple vista, como las percepciones y las actitudes de los individuos, las normas del grupo, las interacciones informales y los conflictos interpersonales e intergrupales, que influyen en el comportamiento de las personas y los grupos.", el objetivo de este estudio es producir cambios organizacionales para lidiar con aspectos superficiales e invisibles. Es decir, que el análisis y estudio del CO de los trabajadores permitirá establecer gestiones adecuadas que generen un mejor desempeño laboral.

Con respecto al primer objetivo específico: Determinar de qué manera el comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023. Se evidencia que existe una relación significativa entre la dimensión X1: Comportamiento Individual y la variable Y: Desempeño Laboral. Se aplicó la prueba de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica 1, cuyo resultado de correlación fue de 0.707, considerado como una correlación positiva alta; además se obtuvo un p_valor=0,000 < 0.05. Con respecto, al análisis de los resultados descriptivos de la variable

Comportamiento Organizacional, del total de 88 trabajadores encuestados, el 37.5% (n=33) manifestaron un nivel bueno, es decir que, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul se refleja un comportamiento individual eficiente, mientras que, el 62.5% (n=55) manifiestan un nivel regular. Al contrastar la información con la investigación realizada por Agurto (2021) en su investigación "Comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2020", determinó que existe correlación positiva moderada (0,415) entre el Comportamiento Individual y Desempeño Laboral, aceptando la hipótesis. Así mismo, la investigación de Mantilla (2024), en su tesis de investigación denominado "El Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la empresa DIMATIC SA", concluyó que existe una relación positiva moderada en la dimensión Comportamiento Individuo y el Desempeño Laboral, con una asociación de 0.654 entre ambas. Mientras que, Prieto (2021) en su investigación "Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo", determinó que existe una relación positiva moderada entre el Comportamiento Individual y el Desempeño Laboral de los trabajadores de estudio, con un valor de 0,632. En este aspecto, se aprecia que, según los datos obtenidos de las encuestas aplicadas, solo el 37.5% manifiesta un nivel Bueno el Comportamiento Individual de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, es decir, que se debe trabajar en objetivos que contribuya con la mejora de esta perspectiva.

En relación al segundo objetivo específico: Determinar de qué manera el comportamiento grupal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023. Existe una relación significativa entre la dimensión X2: Comportamiento Grupal y la variable Y: Desempeño Laboral. Se aplicó la prueba de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica 2, cuyo resultado de correlación fue de 0.166,

considerado como una correlación positiva baja; además se obtuvo un p_valor=0,000 < 0.05. Con respecto, al análisis de los resultados descriptivos de la variable Comportamiento Organizacional, del total de 88 trabajadores encuestados, el 86.4% (n=76) manifestaron un nivel bueno, es decir que, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul se refleja un comportamiento grupal eficiente, mientras que, el 5.7% (n=5) manifiestan un nivel regular y solo el 8% (n=7) indicaron como malo el comportamiento grupal de los trabajadores. Al contrastarse la información con la investigación realizada por Agurto (2021) en su investigación "Comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2020", determinó que existe correlación positiva moderada (0,451) entre el Comportamiento Grupal y Desempeño Laboral, aceptando la hipótesis. Así mismo, la investigación de Mantilla (2024), en su tesis de investigación denominado "El Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la empresa DIMATIC SA", concluyó que existe una relación positiva moderada en la dimensión Comportamiento Grupal y el Desempeño Laboral, con una asociación de 0.584 entre ambas. Mientras que, Prieto (2021) en su investigación "Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo", determinó que existe una relación positiva moderada entre el Comportamiento Grupal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de estudio, con un valor de 0,576.

Finalmente, sobre el tercer objetivo específico: Determinar de qué manera el comportamiento sistema organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023. Existe una relación significativa entre la dimensión X3: Sistema Organizacional y la variable Y: Desempeño Laboral. Se aplicó la prueba de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica 3, cuyo

resultado de correlación fue de 0.640, considerado como una correlación positiva moderada; además se obtuvo un p_valor=0,000 < 0.05. Con respecto, al análisis de los resultados descriptivos de la variable Comportamiento Organizacional, del total de 88 trabajadores encuestados, el 81.8% (n=72) manifestaron un nivel bueno, es decir que, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul se refleja un comportamiento de sistema organizacional eficiente, mientras que, el 18.2% (n=16) manifiestan un nivel regular. Al contrastarse la información con la investigación realizada por Agurto (2021) en su investigación "Comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2020", determinó que existe correlación positiva moderada (0,474) entre el Comportamiento del Sistema Organizacional y Desempeño Laboral, aceptando la hipótesis. Así mismo, la investigación de Mantilla (2024), en su tesis de investigación denominado "El Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la empresa DIMATIC SA", concluyó que existe una relación positiva moderada en la dimensión Comportamiento del Sistema Organizacional y el Desempeño Laboral, con una asociación de 0.611 entre ambas. Mientras que, Prieto (2021) en su investigación "Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo", determinó que existe una relación positiva moderada entre el Comportamiento del Sistema Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de estudio, con un valor de 0,588. Por lo tanto, se puede comprender que, el comportamiento en conjunto de los trabajadores de la Municipalidad es más efectivo que al establecer de manera individual.

VII. CONCLUSIONES

- En relación al objetivo general, se concluye que el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral se relacionan de manera significativa, con una correlación positiva moderada, obtenida mediante la prueba paramétrica Rho de Spearman (p=0,000; r=0.633). Así mismo, el análisis de los resultados descriptivos, es calificado como "Bueno" con un total del 76.1% (n=67) del total de los 88 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul.

- Respecto al primer objetivo específico, se llegó a la conclusión de que el Comportamiento Individual y el Desempeño Laboral se relacionan de manera significativa, con una correlación positiva alta, obtenida mediante la prueba paramétrica Rho de Spearman (p=0,000; r=0.707). Así mismo, el análisis de los resultados descriptivos, es calificado como "Regular" con un total del 62.5% (n=55) del total de los 88 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul; de acuerdo a los resultados de las encuestas, se identifica que el comportamiento individual es reflejado por el compromiso, confianza, aprendizaje y un ambiente ameno, mientras que, con respecto a incentivos y capacitaciones se mantienen neutros. De acuerdo, a lo planteado por (Robbins & Judge, 2009) afirma que, al integrarse un trabajador a la organización, las características individuales son añadidas a la fuerza del trabajo.

- En cuanto al segundo objetivo específico, se concluyó que el Comportamiento Grupal y el Desempeño Laboral se relacionan de manera significativa, con una correlación positiva baja, obtenida mediante la prueba paramétrica Rho de Spearman (p=0,000; r=0.166). Así mismo, el análisis de los resultados descriptivos, es calificado como "Bueno" con un total del 86.4% (n=76) del total de los 88 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul; de acuerdo a los resultados de las encuestas, se identifica que el comportamiento grupal es reflejado por una comunicación asertiva, confianza en trabajar en equipo, libertad de decisiones y políticas clara de trabajo. De acuerdo, a lo planteado por (Robbins & Judge, 2009) afirma que los trabajadores en grupo reciben influencia de

los patrones de comportamiento que se espera que tengan, considerados como estándares aceptables dentro del grupo.

- En referencia al tercer objetivo específico, se llegó a la conclusión, que el Comportamiento Sistema Organizacional y el Desempeño Laboral se relacionan de manera significativa, con una correlación positiva moderada, obtenida mediante la prueba paramétrica Rho de Spearman (p=0,000; r=0.640). Así mismo, el análisis de los resultados descriptivos, es calificado como "Bueno" con un total del 81.8% (n=72) del total de los 88 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul; de acuerdo a los resultados de las encuestas, se identifica que el comportamiento del Sistema Organizacional es reflejado por valores, costumbres, objetivos específicos y funciones y reglamentos legibles. (Robbins & Judge, 2009) afirma que el diseño de la organización formal tendrá un efecto dentro del desempeño laboral de los trabajadores.

VIII. RECOMENDACIONES

- En base a los resultados obtenidos sobre la relación del Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral, se recomienda establecer estrategias que permitan mejorar aspectos como el Comportamiento Individual (calificado como Regular) o mantener resultados positivos como el Comportamiento grupal (calificado como Bueno), implementando políticas o actividades que refuercen el entendimiento y percepción del comportamiento organizacional, considerando los puntos estudiados del factor humano dentro del análisis FODA, que ayudará a la planeación estratégica. Así también, incluir medidas que permitan evaluar el desempeño de los colaboradores, tener una evaluación periódica en la estructura, que permita estar adaptados antes los cambios constantes del entorno.

- En base al objetivo específico 1, se recomienda establecer programas de incentivos al personal en función al cumplimiento de sus actividades para mejorar el factor motivacional, así también crear reuniones de trabajo donde se pueda hacer el reconocimiento del rol que cumple cada colaborador y la importancia de ello en el logro de los objetivos de la organización, de esta manera mejora la percepción de sí mismos en la entidad. Establecer el Plan de las 8 etapas de Kotter, como medida para entender el cambio y adaptar a los trabajadores a ello, además de considerar la retroalimentación como proceso de aprendizaje para los trabajadores.

- Con respecto al objetivo específico 2, se recomienda capacitar a los directivos de la institución sobre el "empowerment" para reforzar el aspecto de delegación de funciones y generar confianza en los trabajadores sobre roles que cumplen. Establecer objetivos grupales que deben ser evaluados y medidos mediante indicadores. Así mismo, fomentar y concientizar dentro del grupo sobre la importancia de entender el manejo de las reglas tácitas para generar un clima de respeto, confianza y comunicación.

- Finalmente, sobre el objetivo específico 3, se recomienda desarrollar reuniones de integración con la finalidad de que los trabajadores conozcan y entiendan la cultura organizacional, reflejados en los valores y normas que anhela trasmitir la Municipalidad de Cerro Azul como entidad. Cada determinado periodo, revisar los perfiles de puestos y evaluar si se cuenta con el personal idóneo, así también, identificar los trabajadores claves dentro de la organización y potenciar su desempeño técnico. Analizar constantemente los cambios organizacionales y actualizarlos en los instrumentos de gestión administrativa como ROF, MOF y CAP.

IX. REFERENCIAS

Aguilar Caseux, H., & Polo Cabrera, J. (2022). *Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad- 2022. Trujillo, Perú*: Universidad Privada del Norte.

Agurto Gomez, J. (2021). *Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2020. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Obtenido de https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4928

Arias, F. (2016). *EL PROYECTO DE INVESTIGACION. 7° Edición.* Caracas: EPISTEME.

Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis.* Puno: INUDI PERU .

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. (2020). EL DESEMPEÑO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA TEORICA. *VALOR AGREGADO*, 13.

Bernal, C. A. (2010). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* Colombia: PEARSON.

Chiavenato, I. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición.* Mexico: McGRAW-HILL.

Chiavenato, I. (2009). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Tercera Edición.* Mexico: McGrawHill.

Dailey, R. (2012). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.* Reino Unido: EDINBURGH.

Falcon Mendoza, R. (2021). *Comportamiento Organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto. Universidad César Vallejo.* Obtenido de file:///E:/TESIS/fuentes/antecedentes/nacional/LORETO-%20FALCON%20MENDOZA-%202021.pdf

Frankiln Fincowsky, E. B., & Krieger, M. J. (2011). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. Enfoque para América Latina.* MEXICO: PEARSON.

GESTIÓN. (29 de SEPTIEMBRE de 2022). *DIARIO GESTIÓN.* Obtenido de https://gestion.pe/peru/cuales-son-las-municipalidades-con-mas-quejas-en-el-peru-y-lima-segun-la-defensoria-del-pueblo-en-el-2022-ranking-sobre-municipalidades-en-peru-rmmn-emcc-noticia/

Hérnandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA.* Mexico: McGRAW- HILL.

Hernandez, C. V. (2012). *La Gerencia de la Desconfianza Un enfoque Interpretativo sobre la Cultura y el Comportamiento del Latinoamericano en el entorno Organizacional.* Estados Unidos: Copyright.

IDABLOG. (05 de Junio de 2020). Obtenido de https://blog.ida.cl/experiencia-de-usuario/la-importancia-del-feedback-en-los-equipos-de-trabajo/

Mantilla Gonzales, D. (2024). *El Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral en la Empresa DIMATIC SA.* Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Municipalidad Distrital de Cerro Azul. (28 de Diciembre de 2022). *MUNCIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL.* Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4006178/RESOLUCION%20ORGANO%20SANCIONADOR%20N%C2%B0%20004-2022-OS-GM-PAD-MDCA.pdf?v=1672335877

Municipalidad Distrital de Cerro Azul. (20 de JULIO de 2022). *MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL.* Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4006123/RESOLUCION%20ORGANO%20SANCIONADOR%20N%C2%B0%20001-2022-OS-GM-PAD-MDCA.pdf?v=1672335122

Municipalidad Distrital de Cerro Azul. (27 de Septiembre de 2022). *MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL.* Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4006150/RESOLUCION%20ORGANO%20SANCIONADOR%20N%C2%B0%20002-2022-OS-GM-PAD-MDCA.pdf?v=1672335485

Municipalidad Distrital de Cerro Azul. (21 de Octubre de 2022). *MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL.* Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4006166/RESOLUCION%20ORGANO%20SANCIONADOR%20N%C2%B0%20003-2022-OS-GM-PAD-MDCA.pdf?v=1672335640

Municipalidad Distrital de Cerro Azul. (22 de Septiembre de 2022). *MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL.* Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3714366/RESOLUCION-DE-GERENCIA-MUNICIPAL-N-125-2022-MDCA-GM.pdf

Palella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CUANTITATIVA.* Caracas: FEDUPEL.

Prieto Vilchez, M. L. (2021). *Comportamiento Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en tiempo de pandemia de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo. Universidad César Vallejo.* Obtenido de file:///E:/TESIS/fuentes/antecedentes/nacional/SUPE-%20PRIETO%20VILCHEZ-%202021.pdf

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. Decimotercera edición.* Mexico: PEARSON.

Soto Garro, N. (2019). *Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Postgrado de Educación. Universidad de Huánuco.* Obtenido de file:///E:/TESIS/fuentes/antecedentes/nacional/HUANUCO-%20SOTO%20GARRO-%202019.pdf

Vaca Muso, P. E., & Velasco Yanez, L. G. (Febrero de 2024). *Evaluación del Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral en la Empresa Industrial Métalica HORNIPAN en la Ciudad de Latacunga, Año 2023*. Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi.

X. ANEXOS

Anexo N°01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL, CAÑETE 2023"**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PG. ¿De qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023?	**OG.** Determinar de qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete **2023**.	**HG**. El comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete **2023**.	**Variable 1** Comportamiento Organizacional	Nivel Sistema Organizacional	-Cultura de Organización -Estructura organizacional - Políticas y prácticas de Recursos humanos	**Tipo de Inv.:** Básica **Enfoque de Inv.:** Cuantitativo **Diseño de Inv.:** No experimental- transversal **Nivel de Inv.:** Correlacional **Población:** Los 114 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete. **Muestra:** 88 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul **Técnica de recolección de datos:** Encuesta Realizada con 42 preguntas en Escala de Likert. **Instrumento de recolección de datos:** Cuestionario **Programa estadístico:** SPSS
				Nivel Grupal	-Comunicación - Liderazgo - Poder político - Grado de conflicto o negociación	
PE1. ¿De qué manera el comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023? **PE2**. ¿De qué manera el comportamiento grupal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023? **PE3.** ¿De qué manera el comportamiento del Sistema Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023?	**OE1**. Determinar de qué manera el comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete **2023**. **OE2.** Determinar de qué manera el comportamiento grupal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete **2023**. **OE3.** Determinar de qué manera el comportamiento del Sistema Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete **2023**.	**HE1**. El comportamiento individual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, cañete **2023**. **HE2**. El comportamiento grupal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete **2023**. **HE3**. El comportamiento del Sistema Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete **2023**.		Nivel Individual	- Motivación - Percepción - Toma de decisiones - Aprendizaje	
			Variable 2 Desempeño Laboral	Diseño de puesto	-Requisitos mentales - Requisitos físicos - Responsabilidad - Condiciones de trabajo	
				Evaluación del Desempeño	-Resultados de la tarea individual - Comportamientos - Características	
				Retroalimentación	-Negativo - Positivo - Constructivo	

Anexo N°03. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Estimado (a):

Este cuestionario es anónimo y tiene como objetivo obtener información sobre el tema de nuestro estudio desde diversas perspectivas. Por ello, requerimos de su colaboración para el éxito de dicho estudio. Es fundamental saber que toda la información que recopilamos está a salvo y es segura.

INSTRUCCIONES

Los encuestados marcarán la casilla correspondiente a la opción que consideren correcta o compatible con su visión. Para ello, hay que seguir los siguientes principios:

Preste atención a las preguntas y responda a la que mejor se ajuste a su circunstancia.

Responder según el siguiente patrón de alternativas:

Los criterios a considerar, se detalla a continuación:

Totalmente en	**1**
En desacuerdo	**2**
Ni de acuerdo ni en	**3**
De acuerdo	**4**
Totalmente de	**5**

Variable 1: Comportamiento Organizacional						
Dimensión 1: Nivel Sistema Organizacional		1	2	3	4	5
1	¿Los valores de los trabajadores se refleja en la gestión de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?					
2	¿La Municipalidad promueve costumbres para generar un ambiente propicio entre los colaboradores?					
3	¿Conoce los objetivos específicos del área en el que labora, así como los objetivos generales de la entidad?					
4	¿Identifica la estructura organizacional (jerarquía) conformada por la Municipalidad distrital de Cerro Azul?					

5	¿Conoce y cumple las funciones designadas al puesto de trabajo que ocupa según como específica el MOF?					
6	¿Conoce y cumple los reglamentos y normas establecidas por la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?					
7	¿Considera que el proceso de selección del personal establecido es el más adecuado?					
Dimensión 2: Nivel grupal						
8	¿Existe una comunicación asertiva entre jefes y colaboradores dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?					
9	¿Existe una comunicación escrita (informes, memorándum, etc.) concreta y constante como medio de información laboral?					
10	¿Se emplea un lenguaje positivo por parte del jefe inmediato cuando hay que explicar una oportunidad de mejora?					
11	¿El jefe inmediato propicia un ambiente de confianza que facilite el trabajo en equipo?					
12	¿Se le permite emplear la libertad total para trabajar?					
13	¿Existen políticas de trabajo establecidas dentro de la institución?					
14	¿Considera que dentro del área de trabajo se dan problemas como sabotaje, acusaciones y protestas?					
15	¿Logro resolver inconvenientes externos que intervengan en el cumplimiento de mis actividades?					
16	¿Logro resolver los conflictos que puedan darse entre compañeros de trabajo?					
17	¿Logra mi área de trabajo cumplir con las actividades en el tiempo oportuno?					
Dimensión 3: Nivel individual						
18	¿Existen incentivos laborales dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?					
19	¿Te consideras comprometido con el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
20	¿Consideras que existe un ambiente laboral propicio que permita desarrollar las actividades laborales?					
21	¿Considera que la relación entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul es amena?					

22	¿Consideras que tienes la confianza y capacidad para tomar decisiones y resolver actividades complejas ante diversas situaciones?					
23	Ante situaciones inesperadas ¿Consideras que es mejor tomar decisiones por ti mismo y luego hacer de conocimiento a tu jefe inmediato?					
24	¿Considera que el aprendizaje empírico ha influido en el crecimiento laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?					
25	¿Recibo capacitación constante y adecuada por parte de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?					
Variable 2: Desempeño Laboral						
Dimensión 1: Diseño de puesto						
26	¿Considera que el grado de instrucción de los trabajadores está acorde al perfil del puesto de trabajo?					
27	¿Considera que la experiencia profesional de los trabajadores está acorde al perfil del puesto de trabajo?					
28	¿Considera que los trabajadores están aptos para cumplir las actividades físicas que se requiere según el puesto de trabajo que ocupan?					
29	¿Considera que los trabajadores de la municipalidad realizan actividades físicas que no sean parte de sus funciones?					
30	¿Considera que sus compañeros de trabajo asumen con responsabilidad su puesto de trabajo?					
31	¿Asumen con responsabilidad el cuidado de documentos, materiales y equipos que tiene a su cargo?					
32	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de su desempeño laboral?					
33	¿Consideras que las condiciones de trabajo son las adecuadas para desempeñar tus actividades laborales?					
34	¿Consideras que el espacio físico donde laboras es satisfactorio?					
Dimensión 2: Evaluación del Desempeño						

35	¿Cumple con las actividades de manera eficaz según los procesos establecidos?					
36	¿Cumple sus actividades con empeño y destrezas evitando cometer errores frecuentes?					
37	¿Realizan evaluaciones de manera constante y acorde al puesto que desempeñas?					
38	¿Los objetivos logrados en su área de trabajo como equipo son constantemente evaluados?					
39	¿Considera que la iniciativa es una cualidad propia de su equipo de trabajo?					
Dimensión 3: Retroalimentación						
40	¿Considera que es oportuno que su jefe realice un refuerzo sobre las debilidades detectadas para mejorar el desarrollo laboral?					
41	¿Considera que su jefe inmediato reconoce las habilidades demostradas en el desarrollo de su trabajo?					
42	¿Considera que hay una retroalimentación constante sobre el proceso de sus actividades que permita un mejor desarrollo de sus tareas?					

Anexo N°04. INSTRUMENTO VALIDADO POR EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg./Dr.:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS- JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial y al mismo tiempo, hacer de su conocimiento que, soy egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cañete, promoción 2020, requiero validar mis instrumentos de investigación, con los cuales recoger la información necesaria para poder llevar desarrollar mi proyecto de tesis.

El título de mi investigación es: DDDDD y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado por conveniente recurrir a su persona, ante su reconocida experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de Consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por su atención prestada.

Atentamente.

MARTINEZ DAVALOS IRMA PILAR
DNI 77243797

VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO

TITULO: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL, CAÑETE 2024

Variable 1: Comportamiento Organizacional								
DIMENSIONES/ ITEMS		**Pertinencia**		**Relevancia**		**Claridad**		**OBSERVACION**
Dimensión 1: Nivel Sistema Organizacional		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿Los valores de los trabajadores se refleja en la gestión de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		
2	¿La Municipalidad promueve costumbres para generar un ambiente propicio entre los	X		X		X		
3	¿Conoce los objetivos específicos del área en el que labora, así como los objetivos generales de la	X		X		X		
4	¿Identifica la estructura organizacional (jerarquía) conformada por la Municipalidad distrital de Cerro	X		X		X		
5	¿Conoce y cumple las funciones designadas al puesto de trabajo que ocupa según como especifica	X		X		X		
6	¿Conoce y cumple los reglamentos y normas establecidas por la Municipalidad Distrital de Cerro	X		X		X		
7	¿Considera que el proceso de selección del personal establecido es el más adecuado?	X		X		X		
Dimensión 2: Nivel grupal		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**OBSERVACION**
8	¿Existe una comunicación asertiva entre jefes y colaboradores dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		
9	¿Existe una comunicación escrita (informes, memorándum, etc.) concreta y constante como medio de información laboral?	X		X		X		
10	¿Se emplea un lenguaje positivo por parte del jefe inmediato cuando hay que explicar una oportunidad de mejora?	X		X		X		
11	¿El jefe inmediato propicia un ambiente de confianza que facilite el trabajo en equipo?	X		X		X		
12	¿Se le permite emplear la libertad total para trabajar?	X		X		X		
13	¿Existen políticas de trabajo establecidas dentro de la institución?	X		X		X		
14	¿Considera que dentro del área de trabajo se dan problemas como sabotaje, acusaciones y protestas?	X		X		X		

15	¿Logro resolver inconvenientes externos que intervengan en el cumplimiento de mis actividades?	X		X		X		
16	¿Logro resolver los conflictos que puedan darse entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
17	¿Logra mi área de trabajo cumplir con las actividades en el tiempo oportuno?	X		X		X		
Dimensión 3: Nivel individual		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**OBSERVACION**
18	¿Existen incentivos laborales dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		
19	¿Te consideras comprometido con el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		
20	¿Consideras que existe un ambiente laboral propicio que permita desarrollar las actividades laborales?	X		X		X		
21	¿Considera que la relación entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul es amena?	X		X		X		
22	¿Consideras que tienes la confianza y capacidad para tomar decisiones y resolver actividades complejas ante diversas situaciones?	X		X		X		
23	Ante situaciones inesperadas ¿Consideras que es mejor tomar decisiones por ti mismo y luego hacer de conocimiento a tu jefe inmediato?	X		X		X		
24	¿Considera que el aprendizaje empírico ha influido en el crecimiento laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		
25	¿Recibo capacitación constante y adecuada por parte de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		

Variable 2: Desempeño Laboral								
DIMENSION/ ITEMS		**PERTINENCIA**		**RELEVANCIA**		**CLARIDAD**		**OBSERVACION**
Dimensión 1: Diseño de puesto		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
26	¿Considera que el grado de instrucción de los trabajadores está acorde al perfil del puesto de trabajo?	X		X		X		

27	¿Considera que la experiencia profesional de los trabajadores está acorde al perfil del puesto de trabajo?	X		X		X		
28	¿Considera que los trabajadores están aptos para cumplir las actividades físicas que se requiere según el puesto de trabajo que ocupan?	X		X		X		
29	¿Considera que los trabajadores de la municipalidad realizan actividades físicas que no sean parte de sus funciones?	X		X		X		
30	¿Considera que sus compañeros de trabajo asumen con responsabilidad su puesto de trabajo?	X		X		X		
31	¿Asumen con responsabilidad el cuidado de documentos, materiales y equipos que tiene a su cargo?	X		X		X		
32	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de su desempeño laboral?	X		X		X		
33	¿Consideras que las condiciones de trabajo son las adecuadas para desempeñar tus actividades laborales?	X		X		X		
34	¿Consideras que el espacio físico donde laboras es satisfactorio?	X		X		X		
Dimensión 2: Evaluación del Desempeño		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**OBSERVACION**
35	¿Cumple con las actividades de manera eficaz según los procesos establecidos?	X		X		X		
36	¿Cumple sus actividades con empeño y destrezas evitando cometer errores frecuentes?	X		X		X		
37	¿Realizan evaluaciones de manera constante y acorde al puesto que desempeñas?	X		X		X		
38	¿Los objetivos logrados en su área de trabajo como equipo son constantemente evaluados?	X		X		X		
39	¿Considera que la iniciativa es una cualidad propia de su equipo de trabajo?	X		X		X		
Dimensión 3: Retroalimentación		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**OBSERVACION**
40	¿Considera que es oportuno que su jefe realice un refuerzo sobre las debilidades detectadas para mejorar el desarrollo laboral?	X		X		X		

41	¿Considera que su jefe inmediato reconoce las habilidades demostradas en el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		
42	¿Considera que hay una retroalimentación constante sobre el proceso de sus actividades que permita un mejor desarrollo de sus tareas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: JULIO CESAR LUJAN MINAYA DNI: 01221425
Grado Académico: Dr. en ADMINISTRACION

.....
FIRMA

VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO

TITULO: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL, CAÑETE 2024

Variable 1: Comportamiento Organizacional								
DIMENSIONES/ ITEMS		**Pertinencia**		**Relevancia**		**Claridad**		**OBSERVACION**
Dimensión 1: Nivel Sistema Organizacional		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿Los valores de los trabajadores se refleja en la gestión de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		
2	¿La Municipalidad promueve costumbres para generar un ambiente propicio entre los	X		X		X		
3	¿Conoce los objetivos específicos del área en el que labora, así como los objetivos generales de la	X		X		X		
4	¿Identifica la estructura organizacional (jerarquía) conformada por la Municipalidad distrital de Cerro	X		X		X		
5	¿Conoce y cumple las funciones designadas al puesto de trabajo que ocupa según como especifica	X		X		X		
6	¿Conoce y cumple los reglamentos y normas establecidas por la Municipalidad Distrital de Cerro	X		X		X		
7	¿Considera que el proceso de selección del personal establecido es el más adecuado?	X		X		X		
Dimensión 2: Nivel grupal		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**OBSERVACION**
8	¿Existe una comunicación asertiva entre jefes y colaboradores dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		
9	¿Existe una comunicación escrita (informes, memorándum, etc.) concreta y constante como medio de información laboral?	X		X		X		
10	¿Se emplea un lenguaje positivo por parte del jefe inmediato cuando hay que explicar una oportunidad de mejora?	X		X		X		
11	¿El jefe inmediato propicia un ambiente de confianza que facilite el trabajo en equipo?	X		X		X		
12	¿Se le permite emplear la libertad total para trabajar?	X		X		X		
13	¿Existen políticas de trabajo establecidas dentro de la institución?	X		X		X		
14	¿Considera que dentro del área de trabajo se dan problemas como sabotaje, acusaciones y protestas?	X		X		X		

15	¿Logro resolver inconvenientes externos que intervengan en el cumplimiento de mis actividades?	X		X		X		
16	¿Logro resolver los conflictos que puedan darse entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
17	¿Logra mi área de trabajo cumplir con las actividades en el tiempo oportuno?	X		X		X		
Dimensión 3: Nivel individual		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**OBSERVACION**
18	¿Existen incentivos laborales dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		
19	¿Te consideras comprometido con el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		
20	¿Consideras que existe un ambiente laboral propicio que permita desarrollar las actividades laborales?	X		X		X		
21	¿Considera que la relación entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul es amena?	X		X		X		
22	¿Consideras que tienes la confianza y capacidad para tomar decisiones y resolver actividades complejas ante diversas situaciones?	X		X		X		
23	Ante situaciones inesperadas ¿Consideras que es mejor tomar decisiones por ti mismo y luego hacer de conocimiento a tu jefe inmediato?	X		X		X		
24	¿Considera que el aprendizaje empírico ha influido en el crecimiento laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		
25	¿Recibo capacitación constante y adecuada por parte de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		

Variable 2: Desempeño Laboral								
DIMENSION/ ITEMS		**PERTINENCIA**		**RELEVANCIA**		**CLARIDAD**		**OBSERVACION**
Dimensión 1: Diseño de puesto		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
26	¿Considera que el grado de instrucción de los trabajadores está acorde al perfil del puesto de trabajo?	X		X		X		

27	¿Considera que la experiencia profesional de los trabajadores está acorde al perfil del puesto de trabajo?	X		X		X		
28	¿Considera que los trabajadores están aptos para cumplir las actividades físicas que se requiere según el puesto de trabajo que ocupan?	X		X		X		
29	¿Considera que los trabajadores de la municipalidad realizan actividades físicas que no sean parte de sus funciones?	X		X		X		
30	¿Considera que sus compañeros de trabajo asumen con responsabilidad su puesto de trabajo?	X		X		X		
31	¿Asumen con responsabilidad el cuidado de documentos, materiales y equipos que tiene a su cargo?	X		X		X		
32	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de su desempeño laboral?	X		X		X		
33	¿Consideras que las condiciones de trabajo son las adecuadas para desempeñar tus actividades laborales?	X		X		X		
34	¿Consideras que el espacio físico donde laboras es satisfactorio?	X		X		X		
Dimensión 2: Evaluación del Desempeño		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**OBSERVACION**
35	¿Cumple con las actividades de manera eficaz según los procesos establecidos?	X		X		X		
36	¿Cumple sus actividades con empeño y destrezas evitando cometer errores frecuentes?	X		X		X		
37	¿Realizan evaluaciones de manera constante y acorde al puesto que desempeñas?	X		X		X		
38	¿Los objetivos logrados en su área de trabajo como equipo son constantemente evaluados?	X		X		X		
39	¿Considera que la iniciativa es una cualidad propia de su equipo de trabajo?	X		X		X		
Dimensión 3: Retroalimentación		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**OBSERVACION**
40	¿Considera que es oportuno que su jefe realice un refuerzo sobre las debilidades detectadas para mejorar el desarrollo laboral?	X		X		X		

41	¿Considera que su jefe inmediato reconoce las habilidades demostradas en el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		
42	¿Considera que hay una retroalimentación constante sobre el proceso de sus actividades que permita un mejor desarrollo de sus tareas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador:



Carrasco Vega Yajaira Lizeth
DNI: 42522235

Variable 1: Comportamiento Organizacional								
DIMENSIONES/ ITEMS		Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES
Dimensión 1: Nivel Sistema Organizacional		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Los valores de los trabajadores se refleja en la gestión de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		
2	¿La Municipalidad promueve costumbres para generar un ambiente propicio entre los colaboradores?	X		X		X		
3	¿Conoce los objetivos específicos del área en el que labora, así como los objetivos generales de la entidad?	X		X		X		
4	¿Identifica la estructura organizacional (jerarquía) conformada por la Municipalidad distrital de Cerro Azul?	X		X		X		
5	¿Conoce y cumple las funciones designadas al puesto de trabajo que ocupa según como específica el MOF?	X		X		X		
6	¿Conoce y cumple los reglamentos y normas establecidas por la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		
7	¿Considera que el proceso de selección del personal establecido es el más adecuado?	X		X		X		
Dimensión 2: Nivel grupal		SI	NO	SI	NO	SI	NO	OBSERVACIONES
8	¿Existe una comunicación asertiva entre jefes y colaboradores dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		

9	¿Existe una comunicación escrita (informes, memorándum, etc.) concreta y constante como medio de información laboral?	X		X		X		
10	¿Se emplea un lenguaje positivo por parte del jefe inmediato cuando hay que explicar una oportunidad de mejora?	X		X		X		
11	¿El jefe inmediato propicia un ambiente de confianza que facilite el trabajo en equipo?	X		X		X		
12	¿Se le permite emplear la libertad total para trabajar?	X		X		X		
13	¿Existen políticas de trabajo establecidas dentro de la institución?	X		X		X		
14	¿Considera que dentro del área de trabajo se dan problemas como sabotaje, acusaciones y protestas?	X		X		X		
15	¿Logro resolver inconvenientes externos que intervengan en el cumplimiento de mis actividades?	X		X		X		
16	¿Logro resolver los conflictos que puedan darse entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
17	¿Logra mi área de trabajo cumplir con las actividades en el tiempo oportuno?	X		X		X		
Dimensión 3: Nivel individual		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**OBSERVACIONES**
18	¿Existen incentivos laborales dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		
19	¿Te consideras comprometido con el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		
20	¿Consideras que existe un ambiente laboral propicio que permita desarrollar las actividades laborales?	X		X		X		

21	¿Considera que la relación entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul es amena?	X		X		X		
22	¿Consideras que tienes la confianza y capacidad para tomar decisiones y resolver actividades complejas ante diversas situaciones?	X		X		X		
23	Ante situaciones inesperadas ¿Consideras que es mejor tomar decisiones por ti mismo y luego hacer de conocimiento a tu jefe inmediato?	X		X		X		
24	¿Considera que el aprendizaje empírico ha influido en el crecimiento laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		
25	¿Recibo capacitación constante y adecuada por parte de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?	X		X		X		

Variable 2: Desempeño Laboral								
DIMENSION/ ITEMS		**PERTINENCIA**		**RELEVANCIA**		**CLARIDAD**		**OBSERVACIONES**
Dimensión 1: Diseño de puesto		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
26	¿Considera que el grado de instrucción de los trabajadores está acorde al perfil del puesto de trabajo?	X		X		X		
27	¿Considera que la experiencia profesional de los trabajadores está acorde al perfil del puesto de trabajo?	X		X		X		
28	¿Considera que los trabajadores están aptos para cumplir las actividades físicas que se requiere según el puesto de trabajo que ocupan?	X		X		X		

29	¿Considera que los trabajadores de la municipalidad realizan actividades físicas que no sean parte de sus funciones?	X		X		X		
30	¿Considera que sus compañeros de trabajo asumen con responsabilidad su puesto de trabajo?	X		X		X		
31	¿Asumen con responsabilidad el cuidado de documentos, materiales y equipos que tiene a su cargo?	X		X		X		
32	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de su desempeño laboral?	X		X		X		
33	¿Consideras que las condiciones de trabajo son las adecuadas para desempeñar tus actividades laborales?	X		X		X		
34	¿Consideras que el espacio físico donde laboras es satisfactorio?	X		X		X		
Dimensión 2: Evaluación del Desempeño		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**OBSERVACIONES**
35	¿Cumple con las actividades de manera eficaz según los procesos establecidos?	X		X		X		
36	¿Cumple sus actividades con empeño y destrezas evitando cometer errores frecuentes?	X		X		X		
37	¿Realizan evaluaciones de manera constante y acorde al puesto que desempeñas?	X		X		X		

38	¿Los objetivos logrados en su área de trabajo como equipo son constantemente evaluados?	X		X		X		
39	¿Considera que la iniciativa es una cualidad propia de su equipo de trabajo?	X		X		X		
Dimensión 3: Retroalimentación		**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**OBSERVACIONES**
40	¿Considera que es oportuno que su jefe realice un refuerzo sobre las debilidades detectadas para mejorar el desarrollo laboral?	X		X		X		
41	¿Considera que su jefe inmediato reconoce las habilidades demostradas en el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		
42	¿Considera que hay una retroalimentación constante sobre el proceso de sus actividades que permita un mejor desarrollo de sus tareas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

JORGE LOZARO FRANCO MEDINA

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI: 06104557

Anexo N°05. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Tabla 13 Análisis de confiabilidad de la variable 1: Comportamiento Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.858	25

Según se observa en la **Tabla 10**, los resultados obtenidos del análisis de fiabilidad mediante el coeficiente de alfa de Cronbach con un valor de 0,858 se determinan que, la confiabilidad del instrumento de medición de la variable 1 "Comportamiento Organizacional" es confiable.

Tabla 14 Análisis de confiabilidad de la variable 2: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	17

De acuerdo a la información de la **Tabla 11**, los resultados obtenidos del análisis de fiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach con un valor de 0,926 se determinan que, la confiabilidad del instrumento de medición de la variable 2 "Desempeño Laboral" es confiable.

Anexo N°06. APLICACIÓN DE ENCUESTA

FOTOS



Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural



Gerencia de Desarrollo Social y Participación Vecinal



Oficina de Abastecimiento, Control Patrimonial y Maestranza



Oficina de Registro Civil

Anexo N°07. VERIFICACIÓN DE RESPUESTAS DE LA ENCUESTA

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Estimado (a):

Este cuestionario es anónimo y tiene como objetivo obtener información sobre el tema de nuestro estudio desde diversas perspectivas. Por ello, requerimos de su colaboración para el éxito de dicho estudio que lleva como título "Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul".

INSTRUCCIONES

Los encuestados marcarán la casilla correspondiente a la opción que consideren correcta o compatible con su visión. Para ello, hay que seguir los siguientes principios:

Preste atención a las preguntas y responda a la que mejor se ajuste a su circunstancia.

Responder según el siguiente patrón de alternativas:

Totalmente en desacuerdo	**1**
En desacuerdo	**2**
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	**3**
De acuerdo	**4**
Totalmente de acuerdo	**5**

Variable 1: Comportamiento Organizacional						
Dimensión 1: Nivel Sistema Organizacional		1	2	3	4	5
1	¿Los valores de los trabajadores se refleja en la gestión de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?			X		
2	¿La Municipalidad promueve costumbres para generar un ambiente propicio entre los colaboradores?			X		
3	¿Conoce los objetivos específicos del área en el que labora, así como los objetivos generales de la entidad?					X
4	¿Identifica la estructura organizacional (jerarquía) conformada por la Municipalidad distrital de Cerro Azul?				X	
5	¿Conoce y cumple las funciones designadas al puesto de trabajo que ocupa según como específica el MOF?				X	
6	¿Conoce y cumple los reglamentos y normas establecidas por la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?					X
7	¿Considera que el proceso de selección del personal establecido es el más adecuado?			X		
Dimensión 2: Nivel grupal						
8	¿Existe una comunicación asertiva entre jefes y colaboradores dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?			X		

9	¿Existe una comunicación escrita (informes, memorándum, etc.) concreta y constante como medio de información laboral?					X
10	¿Se emplea un lenguaje positivo por parte del jefe inmediato cuando hay que explicar una oportunidad de mejora?					X
11	¿El jefe inmediato propicia un ambiente de confianza que facilite el trabajo en equipo?					X
12	¿Se le permite emplear la libertad total para trabajar?					X
13	¿Existen políticas de trabajo establecidas dentro de la institución?				X	
14	¿Considera que dentro del área de trabajo se dan problemas como sabotaje, acusaciones y protestas?		X			
15	¿Logro resolver inconvenientes externos que intervengan en el cumplimiento de mis actividades?					X
16	¿Logro resolver los conflictos que puedan darse entre compañeros de trabajo?					X
17	¿Logra mi área de trabajo cumplir con las actividades en el tiempo oportuno?					X
Dimensión 3: Nivel individual						
18	¿Existen incentivos laborales dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?				X	
19	¿Te consideras comprometido con el cumplimiento de los objetivos institucionales?					X
20	¿Consideras que existe un ambiente laboral propicio que permita desarrollar las actividades laborales?				X	
21	¿Considera que la relación entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul es amena?				X	
22	¿Consideras que tienes la confianza y capacidad para tomar decisiones y resolver actividades complejas ante diversas situaciones?					X
23	Ante situaciones inesperadas ¿Consideras que es mejor tomar decisiones por ti mismo y luego hacer de conocimiento a tu jefe inmediato?	X				
24	¿Considera que el aprendizaje empírico ha influido en el crecimiento laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?				X	
25	¿Recibo capacitación constante y adecuada por parte de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul?				X	
Variable 2: Desempeño Laboral						
Dimensión 1: Diseño de puesto						
26	¿Considera que el grado de instrucción de los trabajadores está acorde al perfil del puesto de trabajo?			X		
27	¿Considera que la experiencia profesional de los trabajadores está acorde al perfil del puesto de trabajo?			X		

28	¿Considera que los trabajadores están aptos para cumplir las actividades físicas que se requiere según el puesto de trabajo que ocupan?				X	
29	¿Considera que los trabajadores de la municipalidad realizan actividades físicas que no sean parte de sus funciones?			X		
30	¿Considera que sus compañeros de trabajo asumen con responsabilidad su puesto de trabajo?			X		
31	¿Asumen con responsabilidad el cuidado de documentos, materiales y equipos que tiene a su cargo?			X		
32	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de su desempeño laboral?			X		
33	¿Consideras que las condiciones de trabajo son las adecuadas para desempeñar tus actividades laborales?			X		
34	¿Consideras que el espacio físico donde laboras es satisfactorio?			X		
Dimensión 2: Evaluación del Desempeño						
35	¿Cumple con las actividades de manera eficaz según los procesos establecidos?				X	
36	¿Cumple sus actividades con empeño y destrezas evitando cometer errores frecuentes?			X		
37	¿Realizan evaluaciones de manera constante y acorde al puesto que desempeñas?				X	
38	¿Los objetivos logrados en su área de trabajo como equipo son constantemente evaluados?				X	
39	¿Considera que la iniciativa es una cualidad propia de su equipo de trabajo?				X	
Dimensión 3: Retroalimentación						
40	¿Considera que es oportuno que su jefe realice un refuerzo sobre las debilidades detectadas para mejorar el desarrollo laboral?				X	
41	¿Considera que su jefe inmediato reconoce las habilidades demostradas en el desarrollo de su trabajo?				X	
42	¿Considera que hay una retroalimentación constante sobre el proceso de sus actividades que permita un mejor desarrollo de sus tareas?				X	

Muy agradecida por su participación.

Anexo N°08. BASE DE DATOS DE ENCUESTAS APLICADAS

	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																									DESEMPEÑO LABORAL																				
	SISTEMA ORGANIZACIONAL							GRUPAL										INDIVIDUAL								DISEÑO DE PUESTO									EVALUACION DE DESEMPEÑO					RETROALIMENTACION		
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
1	3	3	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	4	4	5	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
2	4	2	5	5	5	5	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	5	1	5	3	1	4	4	2	3	1	1	2	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1	4	3	5	2	5	5	5	4	2	2	3	4	5	5	2	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	1	1	2	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	3	1	3	1	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
8	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
10	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	1	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	1	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	1	3	3	2	2	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4
13	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	1	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5
14	3	2	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	1	5	5	1	5	3	3	3	2	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	5	1
16	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
17	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
18	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5

20	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	1	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	1	3	3	2	2	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4
23	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	1	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5
24	3	2	5	5	5	5	3	4	4	2	4	3	5	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	1	5	5	1	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4
26	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
27	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
28	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	4	4	4
29	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4
31	2	4	4	5	5	5	2	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	3	2	5	4	2	1	1	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	4	3
32	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
33	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	1	4	4	4	4	5	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	3	1	1	5	5	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	5	3	1	5	1	1	1
37	3	3	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	5	2	5	5	5	1	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3
38	4	3	4	3	4	4	2	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	1	5	3	3	5	5	4	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
40	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	1	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	1	1	2	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1	4	3	5	2	5	5	5	4	2	2	3	4	5	5	2	4	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
44	4	2	5	5	5	5	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	5	1	5	3	1	4	4	2	3	1	1	2	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2
45	3	3	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	4	4	5	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
46	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4
48	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4
49	2	4	4	5	5	5	2	3	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	3	3	2	5	4	2	1	1	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	4	3

50	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
51	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	1	4	4	4	4	5	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	3	1	1	5	5	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	5	4	1	5	1	1	1
55	3	3	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	2	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3
56	4	3	4	3	4	4	2	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	1	5	3	3	5	5	4	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4
57	4	3	4	3	4	4	2	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	1	5	3	3	5	5	4	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4
58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4
61	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	2	3	1	1	1	4	2	4	4	4	3	2	5	5	2	2	4	4	4	4
62	2	4	4	5	5	5	2	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	3	2	5	4	2	1	1	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	4	3
63	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
64	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
65	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
66	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
67	1	4	4	4	4	5	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	3	1	1	5	5	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	5	3	1	5	1	1	1
68	3	3	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	5	2	5	5	5	1	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3
69	4	3	4	3	4	4	2	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	1	5	3	3	5	5	4	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
71	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	1	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	1	1	2	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1	4	3	5	2	5	5	5	4	2	2	3	4	5	5	2	4	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
75	4	2	5	5	5	5	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	5	1	5	3	1	4	4	2	3	1	1	2	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2
76	3	3	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	4	4	5	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
77	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4
79	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4

80	2	4	4	5	5	5	2	3	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	3	3	2	5	4	2	1	1	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	4	3
81	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
82	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
83	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
84	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	1	4	4	4	5	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	3	1	1	5	5	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	5	4	1	5	1	1	1
86	3	3	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	2	5	5	5	1	5	4	5	5	4	4	2	2	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3
87	4	3	4	3	4	4	2	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	1	5	3	3	5	5	4	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4
88	4	3	4	3	4	4	2	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	1	5	3	3	5	5	4	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4

1	8	2	0	0	0	1	4	4	4	4	0	7	7	26	4	7	4	24	4	4	5	0	6	4	12	14	14	4	3	4	4	6	0	4	4	0	1	5	1	4	4	5
2	8	7	0	0	0	0	19	3	7	4	5	4	3	24	3	3	0	17	2	0	0	4	11	12	24	14	11	5	16	1	3	6	14	11	0	0	4	4	0	2	2	2
3	13	36	4	6	0	0	32	14	8	7	2	4	12	19	9	13	2	24	3	17	28	7	15	6	33	15	19	14	31	29	25	27	33	27	4	6	35	29	12	6	10	21
4	42	33	42	37	43	38	23	39	58	42	49	40	37	17	53	48	51	22	40	50	31	41	30	55	10	33	29	50	29	39	30	25	28	34	51	49	34	31	46	54	53	42
5	17	10	42	45	45	49	10	28	11	31	32	33	29	2	19	17	31	1	39	17	24	36	26	11	9	12	15	15	9	15	26	24	13	12	29	33	14	19	29	22	19	18
TOTAL	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

Anexo N°09. PRUEBA DE NORMALIDAD

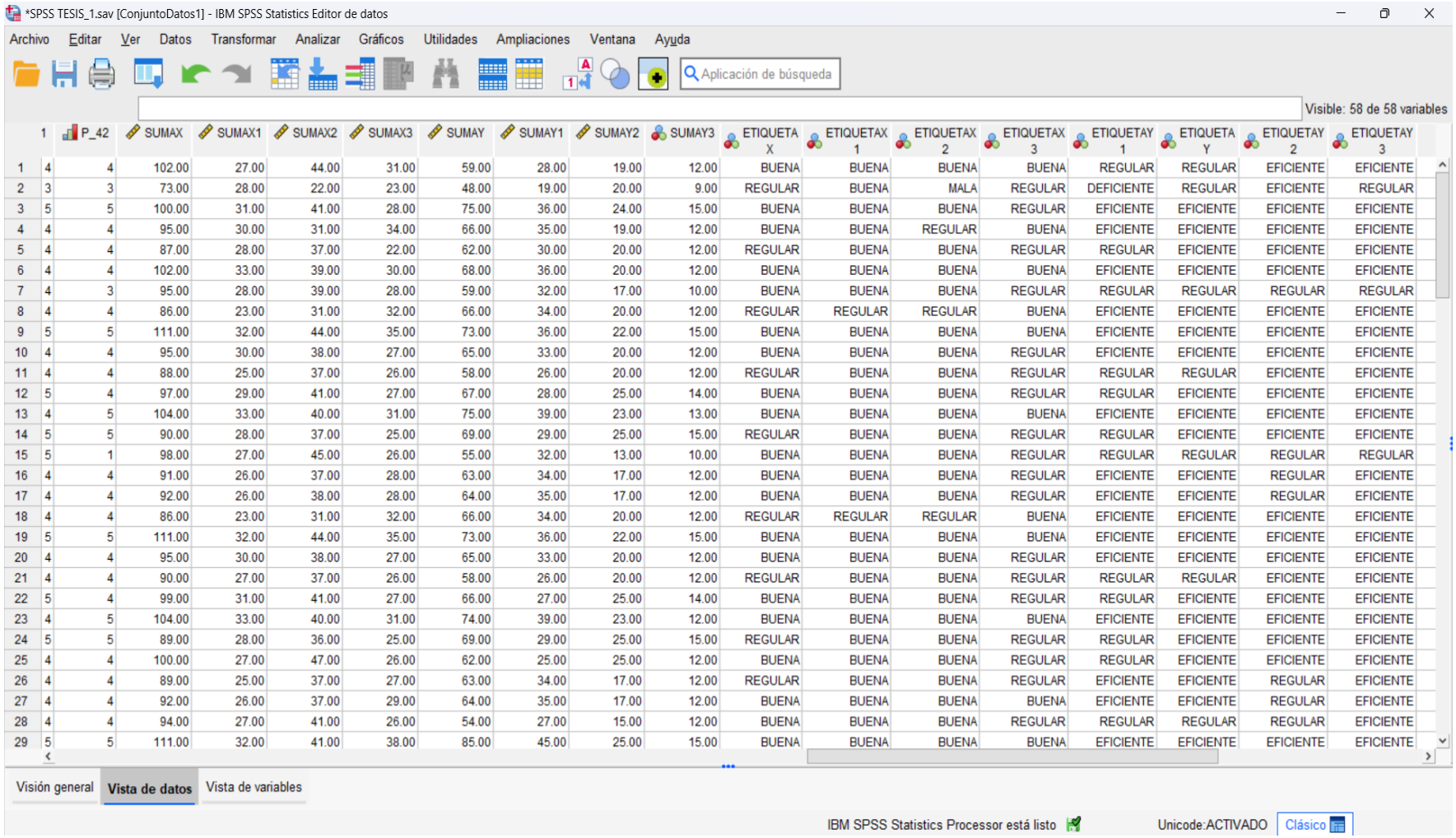
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X.Comportamiento Organizacional	.183	88	<.001	.877	88	<.001
X1 Sistema Organizacional.	.155	88	<.001	.950	88	.002
X2 Grupal	.245	88	<.001	.742	88	<.001
X3 Individual	.196	88	<.001	.938	88	<.001
Y. Desempeño Laboral	.151	88	<.001	.914	88	<.001
Y1 Diseño de puesto	.128	88	.001	.943	88	<.001
Y2 Evaluación de Desempeño	.162	88	<.001	.922	88	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al tratarse de una muestra mayor a 50, se empleó la prueba estadística de Kolmogorov - Smirnov, que tuvo como resultado lo siguiente, para la variable X: comportamiento organizacional, p_valor = 0.001; que significa, que los datos provienen de una distribución no normal, y respecto a la variable Y: desempeño laboral p_valor= 0.001, indica que, los datos también provienen de una distribución no normal. En base a los resultados, se visualiza que el p_valor es menor a 0.05 ($p<0.05$), determinándose que los datos no siguen una distribución normal, es por ello que, se utilizará la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis general y específicas.

Anexo N°10. PROCESAMIENTO DE DATOS SPSS VERSIÓN 29



*SPSS TESIS_1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

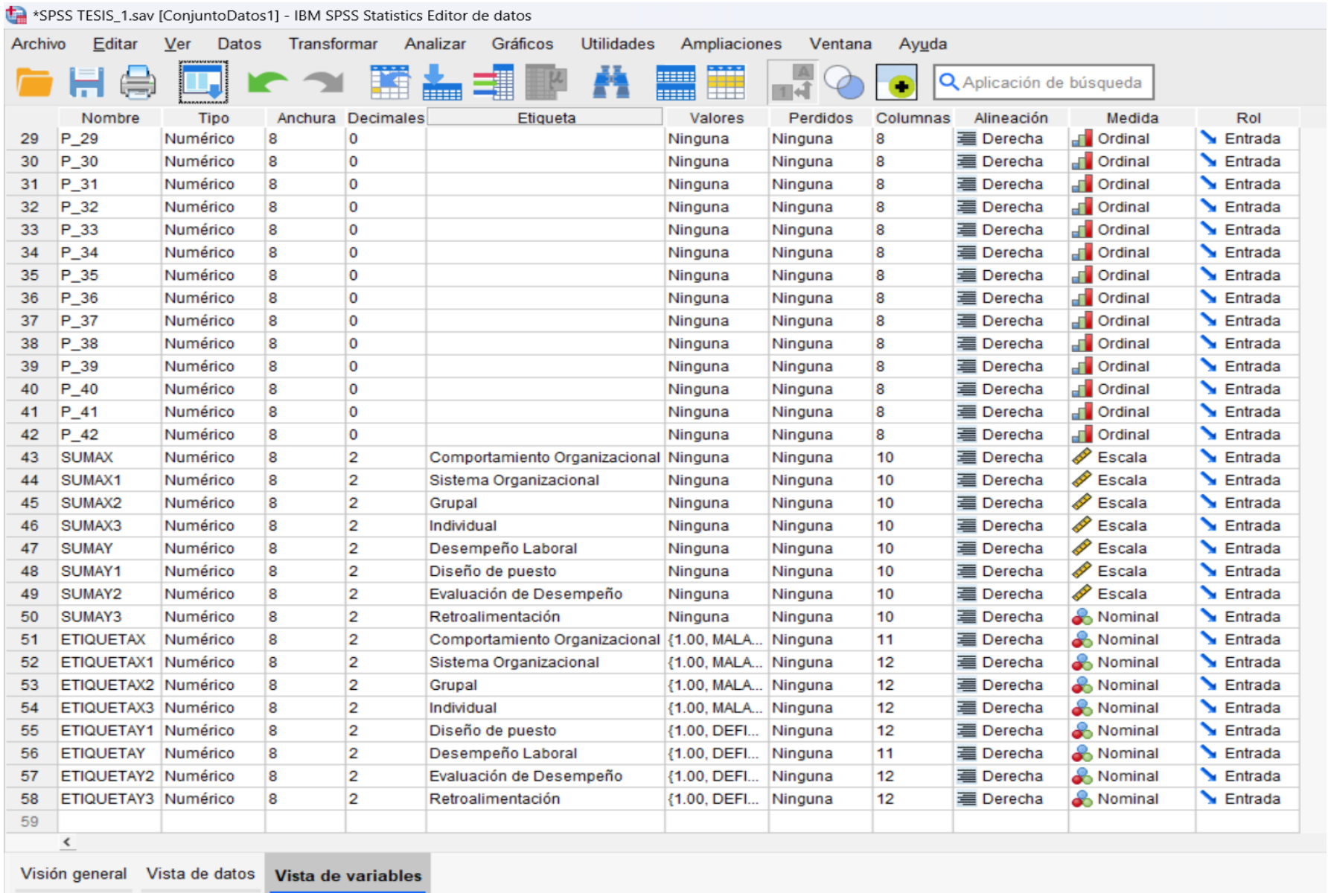
Visible: 58 de 58 variables

	1	P_42	SUMAX	SUMAX1	SUMAX2	SUMAX3	SUMAY	SUMAY1	SUMAY2	SUMAY3	ETIQUETAX	ETIQUETAX1	ETIQUETAX2	ETIQUETAX3	ETIQUETAY1	ETIQUETAY	ETIQUETAY2	ETIQUETAY3
1	4	4	102.00	27.00	44.00	31.00	59.00	28.00	19.00	12.00	BUENA	BUENA	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE
2	3	3	73.00	28.00	22.00	23.00	48.00	19.00	20.00	9.00	REGULAR	BUENA	MALA	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	REGULAR
3	5	5	100.00	31.00	41.00	28.00	75.00	36.00	24.00	15.00	BUENA	BUENA	BUENA	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
4	4	4	95.00	30.00	31.00	34.00	66.00	35.00	19.00	12.00	BUENA	BUENA	REGULAR	BUENA	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
5	4	4	87.00	28.00	37.00	22.00	62.00	30.00	20.00	12.00	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
6	4	4	102.00	33.00	39.00	30.00	68.00	36.00	20.00	12.00	BUENA	BUENA	BUENA	BUENA	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
7	4	3	95.00	28.00	39.00	28.00	59.00	32.00	17.00	10.00	BUENA	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
8	4	4	86.00	23.00	31.00	32.00	66.00	34.00	20.00	12.00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
9	5	5	111.00	32.00	44.00	35.00	73.00	36.00	22.00	15.00	BUENA	BUENA	BUENA	BUENA	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
10	4	4	95.00	30.00	38.00	27.00	65.00	33.00	20.00	12.00	BUENA	BUENA	BUENA	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
11	4	4	88.00	25.00	37.00	26.00	58.00	26.00	20.00	12.00	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE
12	5	4	97.00	29.00	41.00	27.00	67.00	28.00	25.00	14.00	BUENA	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
13	4	5	104.00	33.00	40.00	31.00	75.00	39.00	23.00	13.00	BUENA	BUENA	BUENA	BUENA	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
14	5	5	90.00	28.00	37.00	25.00	69.00	29.00	25.00	15.00	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
15	5	1	98.00	27.00	45.00	26.00	55.00	32.00	13.00	10.00	BUENA	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
16	4	4	91.00	26.00	37.00	28.00	63.00	34.00	17.00	12.00	BUENA	BUENA	BUENA	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE
17	4	4	92.00	26.00	38.00	28.00	64.00	35.00	17.00	12.00	BUENA	BUENA	BUENA	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE
18	4	4	86.00	23.00	31.00	32.00	66.00	34.00	20.00	12.00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENA	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
19	5	5	111.00	32.00	44.00	35.00	73.00	36.00	22.00	15.00	BUENA	BUENA	BUENA	BUENA	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
20	4	4	95.00	30.00	38.00	27.00	65.00	33.00	20.00	12.00	BUENA	BUENA	BUENA	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
21	4	4	90.00	27.00	37.00	26.00	58.00	26.00	20.00	12.00	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE
22	5	4	99.00	31.00	41.00	27.00	66.00	27.00	25.00	14.00	BUENA	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
23	4	5	104.00	33.00	40.00	31.00	74.00	39.00	23.00	12.00	BUENA	BUENA	BUENA	BUENA	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
24	5	5	89.00	28.00	36.00	25.00	69.00	29.00	25.00	15.00	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
25	4	4	100.00	27.00	47.00	26.00	62.00	25.00	25.00	12.00	BUENA	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE
26	4	4	89.00	25.00	37.00	27.00	63.00	34.00	17.00	12.00	REGULAR	BUENA	BUENA	REGULAR	EFICIENTE	EFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE
27	4	4	92.00	26.00	37.00	29.00	64.00	35.00	17.00	12.00	BUENA	BUENA	BUENA	BUENA	EFICIENTE	EFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE
28	4	4	94.00	27.00	41.00	26.00	54.00	27.00	15.00	12.00	BUENA	BUENA	BUENA	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	EFICIENTE
29	5	5	111.00	32.00	41.00	38.00	85.00	45.00	25.00	15.00	BUENA	BUENA	BUENA	BUENA	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE	EFICIENTE

Visión general | Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ACTIVADO Clásico



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
29	P_29	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P_30	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P_31	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P_32	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P_33	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P_34	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P_35	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P_36	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P_37	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P_38	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P_39	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	P_40	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P_41	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P_42	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	SUMAX	Numérico	8	2	Comportamiento Organizacional	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
44	SUMAX1	Numérico	8	2	Sistema Organizacional	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
45	SUMAX2	Numérico	8	2	Grupal	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
46	SUMAX3	Numérico	8	2	Individual	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
47	SUMAY	Numérico	8	2	Desempeño Laboral	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
48	SUMAY1	Numérico	8	2	Diseño de puesto	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
49	SUMAY2	Numérico	8	2	Evaluación de Desempeño	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
50	SUMAY3	Numérico	8	2	Retroalimentación	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
51	ETIQUETAX	Numérico	8	2	Comportamiento Organizacional	{1.00, MALA...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
52	ETIQUETAX1	Numérico	8	2	Sistema Organizacional	{1.00, MALA...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
53	ETIQUETAX2	Numérico	8	2	Grupal	{1.00, MALA...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
54	ETIQUETAX3	Numérico	8	2	Individual	{1.00, MALA...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
55	ETIQUETAY1	Numérico	8	2	Diseño de puesto	{1.00, DEFI...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
56	ETIQUETAY	Numérico	8	2	Desempeño Laboral	{1.00, DEFI...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
57	ETIQUETAY2	Numérico	8	2	Evaluación de Desempeño	{1.00, DEFI...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
58	ETIQUETAY3	Numérico	8	2	Retroalimentación	{1.00, DEFI...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
59											

Anexo N°11. OTROS

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

Cañete, 12 de Enero del 2024

Sr. JOSE PAIN GARCIA
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL
Presente.

ASUNTO: Solicito Autorización para aplicar instrumentos de Investigación

Yo, Irma Pilar Martínez Dávalos, identificada con DNI 77243797, con domicilio en C.P. Laura Caller MZ. Q LT. 9- San Luis- Cañete. Bachiller en Administración de la Universidad Nacional de Cañete.

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a su vez solicitarle gentilmente la **AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN** denominado como "Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul" dentro de la entidad que usted dirige, como parte de mi proceso para la obtención del Título Profesional.

Conocedora de su gesto de apoyo, no dudo que la presente tenga la aceptación esperada y aprovecho la oportunidad de expresarle mi estima personal.

Atentamente,

Bach. MARTINEZ DAVALOS IRMA PILAR
DNI 77243797

ADJ.
- **DECRETO No 252-2023-UICE/FCE/UNDC**
- **DNI**

Se autoriza en horario de 01:00pm a 02:00pm. y para de salida 04:45 pm, horario de sabado a partir de las 02:00 pm. 940204826

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL
V°B°
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación Nº 29488
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Código: F-M02.02-VRI-029 **Fecha de Aprobación:** 26/09/2025	**Versión:** 02

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código Nº 029-2025

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD Y ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Julio Cesar Lujan Minaya, Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, declaro que se ha realizado la verificación de similitud mediante el programa informático correspondiente, respecto al siguiente trabajo académico:

Título:

"Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023"

Autor (es):

Irma Pilar Martínez Dávalos

Para optar el grado académico y/o título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

El proceso de verificación de similitud determinó un porcentaje de 8%, cuyo resultado se encuentra respaldado en el reporte automatizado que se adjunta. En atención a ello, y conforme a lo establecido en el Reglamento de Similitud y Originalidad de la Universidad Nacional de Cañete, se deja constancia que el trabajo académico presentado cumple con los principios de integridad científica, así como con las disposiciones normativas vigentes en materia de citación y referenciación.
Asimismo, se adjunta el recibo digital correspondiente, a fin de garantizar la trazabilidad del proceso.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
92%	8 %

Cañete, 29 de diciembre de 2025

REPÚBLICA DEL PERÚ
Firma Digital
Firmado digitalmente por: LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/12/2025 11:27:13-0500

Firmado digitalmente

Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
Director de la Unidad de Investigación
FCE - UNDC

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitud
- Recibo Digital

Informe final de tesis de la bachiller Irma Pilar Martinez Dávalos.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	10%	4%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	dokumen.pub Fuente de Internet	2%
3	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Estudiante Usuario
Título del ejercicio:	II.ENVÍO PARA REVISIÓN
Título de la entrega:	Informe final de tesis de la bachiller Irma Pilar Martinez Dával...
Nombre del archivo:	Informe_final_de_tesis_de_la_bachiller_Irma_Pilar_Martinez_Dá...
Tamaño del archivo:	6.53M
Total páginas:	122
Total de palabras:	25,121
Total de caracteres:	130,141
Fecha de entrega:	12-dic-2025 04:35p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2844726484



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL, CAÑETE 2023"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

BACH. IRMA PILAR MARTÍNEZ DÁVALOS

ORCID: 0000-0006-6259-765X

ASESOR:

DR. VARGAS GEDDIT, VÍCTOR CARMELINO

ORCID: 0000-0013-7780-7330

TIPO DE INVESTIGACIÓN: BÁSICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL

CAÑETE – PERÚ

2024

Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M01.03.04-GT-003 Fecha de Aprobación: 16-10-2023	Versión: 04

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N° 034-2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 17:00 horas, del día 03 de diciembre de 2025, se reunió el Jurado Evaluador, designados con DECRETO Nº 050-2023-UIFCE/FCE/UNDC.

Presidente (a) : Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes.
Secretario (a) : Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno.
Vocal : Dr. Segundo Waldemar Rios Rios.
Asesor(a) : Dr. Víctor Carmelino Vargas Godoy.

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, Cañete 2023"**, presentado por la Bachiller **Irma Pilar Martínez Dávalos,** para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición		15				15
Dominio del tema		15				15
Visión holística del trabajo		15				15
Promedio						15

Establece como calificación FINAL: ..15.. (..QUINCE.....)

- Aprobado, con nota Regular (X), Bueno (...), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las 18:35 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno Secretario(a)	Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes Presidente(a)	Dr. Segundo Waldemar Rios Rios Vocal	Dr. Víctor Carmelino Vargas Godoy Asesor(a)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNDC

I INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

1.1 Título del documento:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL, CAÑETE 2023.

1.2 Descripción (Seleccionar)

Tesis de Pregrado	x	Libro	
Tesis de Maestría		Capítulo de libro	
Tesis de Doctorado		Monografía	
Trabajo de Investigación		Artículo	
Tesis de Segunda Especialidad		Conferencia	
Trabajo de Suficiencia Profesional		Programa informativo	
Trabajo académico		Datos	

1.3 Autores del documento

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
MARTINEZ DAVALOS	IRMA PILAR	1677243797@undc.edu.pe	77243797	0009-0006-6259-765X

1.4 Asesor (es)

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
VARGAS GODOY	VICTOR CARMELINO	vvargas@undc.edu.pe	01288588	0000-003-3790-7530

1.5 Centro de Investigación

Facultad	CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional	ADMINISTRACIÓN

I. ORIGINALIDAD DEL TRABAJO PRESENTADO

Con la presentación de esta ficha, el(los) autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal,

III. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTADO

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

3.1 Por medio del presente documento, afirmo y garantizo(amos) ser el (los) legítimo (s), titular(es) de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los entregables, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos" que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete (en adelante, la "Universidad").

3.2 Autorizo a la Universidad a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional de la Universidad y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N* 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con su Repositorio Institucional. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

3.3 En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

77213797

Firma

03 de Marzo 2026

Fecha

IV: PUBLICACIÓN DIFERIDA

Este ítem solo es de interés para los autores que han decidido la publicación diferida de sus documentos. Caso contrario, **obviar este apartado**.

Autorización	Motivo (marcar)		Firma
Solicito la publicación diferida del documento depositado en el repositorio, por 12 meses. (indicar el tiempo que solicita)	Exclusividad de revista, editor		
	Por patente		
	Secreto o seguridad nacional		
	Por otras razones		

Cualquier motivo utilizado, el solicitante debe acreditar con documento su pedido (subir junto con la autorización la evidencia que sustenta su solicitud).

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".