



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Comportamiento organizacional y su relación con la  
productividad laboral en la Municipalidad Distrital de  
Challhuahuacho – Apurímac, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Holguin Lope, Luis Yovy ([orcid.org/0000-0001-9428-5614](https://orcid.org/0000-0001-9428-5614))

**ASESOR:**

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael ([orcid.org/0000-0003-4831-9224](https://orcid.org/0000-0003-4831-9224))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mi familia, por brindarme su apoyo incondicional para salir adelante, siendo mi mayor motivo para dar lo mejor de mí día a día, siempre los llevo en mi corazón, son el motor vital de mi vida para luchar por mis metas.

## **Agradecimiento**

A Dios, quien con su amor infinito me da la vitalidad y fortaleza necesaria para lograr cada una de mis metas propuestas a lo largo de mi vida.

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de cumplir este sueño tan anhelado en mi vida profesional.

A mi estimado asesor, Dr. Henry Huamanchumo Venegas, quien con su infinita paciencia, exigencia y sabias enseñanzas hizo posible la culminación de esta tesis.

A la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho por brindarme la oportunidad de realizar el estudio en sus instalaciones, otorgándome la accesibilidad necesaria.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO-APURIMAC,2022", cuyo autor es HOLGUIN LOPE LUIS YOY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL <b>DNI:</b> 17968344 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 23-11-2023 21:21:11

Código documento Trilce: TRI - 0663440



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, HOLGUIN LOPE LUIS YOYVY estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO- APURIMAC,2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LUIS YOYVY HOLGUIN LOPE <b>DNI:</b> 44347467 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9428-5614	Firmado electrónicamente por: LUHOLGUINLO el 23- 11-2023 16:22:40

Código documento Trilce: TRI - 0663442

## Índice de Contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas .....	vii
Índice de Figuras.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos .....	21
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos .....	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN .....	39
VI. CONCLUSIONES .....	44
VII. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS .....	52

## Índice de Tablas

Tabla 1. Expertos de validación de instrumentos .....	21
Tabla 2. Nivel de comportamiento organizacional.....	24
Tabla 3. Nivel de motivación .....	25
Tabla 4. Nivel de satisfacción.....	26
Tabla 5. Nivel de compromiso .....	27
Tabla 6. Nivel de proceso de planificación .....	28
Tabla 7. Nivel de productividad laboral.....	29
Tabla 8. Nivel de eficiencia.....	30
Tabla 9. Nivel de eficacia .....	31
Tabla 10. Prueba de normalidad .....	32
Tabla 11. Rango de relación Rho de Spearman .....	33
Tabla 12. Relación entre comportamiento organizacional y productividad laboral.....	34
Tabla 13. Relación entre motivación y productividad laboral.....	35
Tabla 14. Relación entre satisfacción y productividad laboral .....	36
Tabla 15. Relación entre compromiso y productividad laboral .....	37
Tabla 16. Relación entre proceso de planificación y productividad laboral .....	38

## Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de comportamiento organizacional.....	24
Figura 2. Nivel de motivación .....	25
Figura 3. Nivel de satisfacción.....	26
Figura 4. Nivel de compromiso .....	27
Figura 5. Nivel de proceso de planificación .....	28
Figura 6. Nivel de productividad laboral .....	29
Figura 7. Nivel de eficiencia .....	30
Figura 8. Nivel de eficacia .....	31

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho. Para ello, el estudio fue de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, considerando como población y muestra 60 empleados de la entidad municipal, en quienes se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, de fiabilidad 0.961 en comportamiento organizacional y 0.947 en productividad laboral. Obtenido como resultados relevantes la existencia de una relación positiva baja entre la productividad laboral y las dimensiones motivación (Sig.<0.05; Rho=0.272), satisfacción (Sig.<0.05; Rho=0.187), compromiso (Sig.<0.05; Rho=0.209) y proceso de planificación (Sig.<0.05; Rho=0.142). Concluyendo que, bajo un coeficiente de correlación de 0.252 y una significancia de 0.042 inferior al p-valor de 0.05, existe una relación directa y baja entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en el concejo, por la falta de identificación de los funcionarios y falencias en el desarrollo de lazos y orientación por parte de la entidad.

**Palabras clave:** Compromiso, productividad laboral, comportamiento organizacional.

## Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between organizational behavior and work productivity in the District Municipality of Challhuahuacho. For this, the study was of an applied type, descriptive correlational level, non-experimental design, quantitative approach, considering as population and sample 60 employees of the municipal entity, in whom the survey was applied as a technique and the reliability questionnaire as an instrument 0.961 in organizational behavior and 0.947 in work productivity. Obtained as relevant results the existence of a low positive relationship between work productivity and the dimensions motivation (Sig.<0.05; Rho=0.272), satisfaction (Sig.<0.05; Rho=0.187), commitment (Sig.<0.05; Rho =0.209) and planning process (Sig.<0.05; Rho=0.142). Concluding that, under a qualification coefficient of 0.252 and a significance of 0.042 lower than the p-value of 0.05, there is a direct and low relationship between organizational behavior and work productivity in the council, due to the lack of identification of the officials and shortcomings in the development of ties and orientation by the entity.

**Keywords:** Commitment, labor productivity, organizational behavior.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, tras la crisis económica afrontada en todos los ámbitos, debido a que las disposiciones de clausura por la pandemia COVID-19, ocasionó el cese masivo de funciones presencialmente en aproximadamente 190 países, generando un elevado desequilibrio en la administración de las organizaciones, lo cual, ocasionó la disminución de vacantes en las entidades que persistieron después de la post pandemia, provocando una consecutiva merma del recurso humano, que ocasionó la disminución de la producción, afectando especialmente la eficiencia de manera inmediata, por la restricción del mercado de trabajo, motivación e incentivos, que eran el componente principal en el funcionamiento de entidades tanto públicas como privadas (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

Bajo dicho contexto, a nivel internacional conforme a lo enunciado por Álvarez (2020) si bien se concibió a la productividad laboral como la correspondencia entre lo producido y lo gastado en ello, asevera que es una dimensión de la eficacia y la eficiencia, aplicada en el mejor empleo de capitales que se encuentren disponibles para las empresas para asegurar el éxito corporativo. En ese sentido Chiang et al. (2016) Al ser un indicativo que se concentra en calcular el rendimiento medio del colaborador en un definido lapso de tiempo, es necesario que se incremente las actividades en las corporaciones para optimar el comportamiento organizacional del capital humano, ya que, motiva a las naciones a mejorar sus condiciones de vida, donde permitan minimizar los inconvenientes colectivos y mejoren el destino de la urbe en su conjunto.

Por consiguiente, en vista de que Ganau y Rodríguez-Pose (2019) han manifestado que la productividad laboral ha mermado en los últimos años en países europeos, resaltan que es causado en primera instancia por la deflación en los indicadores de productividad laboral en el ámbito estatal, por lo que, precisan como instituciones al borde del cese a aquellas empresas estatales cuya productividad laboral es mínima y siendo un inconveniente fundamental que logra perturbar a la eficacia corporativa y a la eficiencia de los trabajadores.

Bajo dicha perspectiva, Carta y Pou (2018) exponen que si bien la administración pública en España es un proveedor principal de puestos y favorece considerablemente a los niveles de productividad con un eficaz desempeño gubernamental; la trascendencia de optimizar la productividad en las entidades públicas con el propósito de ofrecer una mejor prestación de servicios es uno de los retos mayores del sector, para llegar a reflejar una adecuada calidad gubernamental y así poder disminuir los periodos de espera en la atención brindada. Por ello, Hernández y López (2018) destacan que se requiere la identificación de elementos que medien en el cumplimiento de la consecución de objetivos, para evitar un quiebre nocivo en el rendimiento de los trabajadores, dado que, el comportamiento laboral es un componente clave por medio del cual los trabajadores pueden llegar a ser reconocidos por las organizaciones de manera relevante y complementaria para los niveles de productividad alcanzados.

Es así que, tomando en cuenta lo enunciado por Charry (2018) el progresivo interés de las indagaciones por vislumbrar la manifestación del comportamiento organizacional, se ha transformado en un reto para los directores de las organizaciones, por el desafío de realizar cambios en el clima organizacional es un componente importante en épocas de cambios inoportunos, para ser analizado por el área de la administración, porque, consiste en estar al tanto de cómo afecta este suceso y el efecto revelador que tiene en los productos.

Por consiguiente, a nivel nacional, Peñaranda (2018) manifiesta que la productividad laboral peruana ha tenido un retraso entre los años 2007 – 2017, ocasionando un nivel bajo en lo que respecta a la productividad laboral en el Perú, repercutiendo notablemente con las efímeras circunstancias laborales. Aunque, la administración pública estatal tiene la posibilidad de generar puestos de trabajo con idóneas disposiciones de trabajo, su productividad laboral no es eminente, evidentemente, Ministerio de Economía y Finanzas (2019) ha planteado implantar disposiciones que indagan mejorar la disposición de la productividad para fortificar la estructura institucional peruana, asimismo, el Consorcio de Investigación Económico y Social (2016) admite que es imperiosa la obligación de tener a las instituciones administradoras del estado como importantes asociados para optimizar la productividad laboral.

Del mismo modo, considerando que a nivel local el concejo de Challhuahuacho afronta problemas en el sector de la fuerza de trabajo, se ha percibido que existe un bajo nivel de productividad laboral, en vista de que gran parte de los trabajadores han demostrado tener una escasa motivación laboral, por la falta de estímulos y refuerzos en la cultura organizacional, lo cual, ha conllevado a que los niveles de desempeño se encuentren en un estancamiento por la falta de identificación con la entidad, que han generado elevados niveles de rotación voluntaria por el carente compromiso forjado en el personal al no enfocarse en el desarrollo de un sentido de pertenencia, motivo por el cual, se estima que el comportamiento organizacional puede ser una de las razones por las que se ha visto afectada la productividad laboral del municipio.

Bajo dicho contexto, surgió la necesidad de profundizar en el trabajo de investigación, por lo que, el problema general fue: ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023? .Respecto a los tres problemas específicos estos fueron: ¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023?; ¿Qué relación existe entre la satisfacción y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023?; ¿Qué relación existe entre el compromiso y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023?; ¿Qué relación existe entre el proceso de planificación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023?.

Por consiguiente, la indagación tuvo como justificación teórica puesto que su desarrollo admite resolver problemas y plantear técnicas para cumplirlos (Bernal, 2010), asimismo, brinda aportaciones de conocimiento coligados con la correspondencia efectiva entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en el gobierno local, para identificación de posibilidades de mejora en el personal de recursos humanos y la actual conducción en dicha Subgerencia de la del gobierno local de Challhuahuacho. La justificación práctica de la indagación, según Bernal (2010) comienza en la búsqueda de procedimientos para enfrentar los niveles bajos de productividad laboral existentes en la Subgerencia de Recursos

Humanos del concejo, al identificar la situación real de la institución para la formulación de medidas que mejoren el comportamiento organizacional, para establecer de una mejor confianza con los administrativos con la finalidad de forjar un mejor desempeño a través de una excelente motivación para conseguir los propósitos organizacionales. La justificación metodológica, se centraliza en el empleo del método cuantitativo y técnicas de investigación para estudiar de forma más adecuada una población y contribuir con ello en la definición de correspondencia entre las variables de interés (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) por medio del empleo de un instrumento enunciado que implique otorgar una solución en torno al problema de la entidad municipal. La justificación social, de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) permitirá que el servicio que brinda el concejo sea óptimo donde el usuario se sienta complacido.

El objetivo general de la presente indagación fue: Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022; siendo los objetivos específicos: Determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022; Determinar la relación entre la satisfacción y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022; Determinar la relación entre el compromiso y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022; Determinar la relación entre el proceso de planificación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

En esta perspectiva, la hipótesis general fue: Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022; asimismo consideraron tres hipótesis específicas: Existe relación directa entre la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022; Existe relación directa entre la satisfacción y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022; Existe relación directa entre el compromiso y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022; Existe relación directa

entre el proceso de planificación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Referente al propósito de la búsqueda, se efectuó una exploración coherente, en el que, se tuvo en cuenta a las investigaciones que relevantes que se relacionan con las variables, siendo los más notables a nivel nacional fueron los siguientes: Según Torres y Tejada (2022) plantearon como finalidad establecer qué clase de correspondencia concurre entre el comportamiento organizacional y las habilidades administrativas de los administrativos del Municipio de Yuruá. Tuvo una metodología de tipo aplicada, de nivel correlacional descriptivo, utilizaron el método deductivo-hipotético, de diseño no experimental. Siendo la muestra ideal a la población de 84 administrativos del concejo. Manejo el interrogatorio y la encuesta como instrumento y técnica correspondientemente. Concluyeron que, preexiste una correspondencia directa y moderada; con un Rho de 0.630 y una sig. De 0.000 valor mínimo que el p valor de 0.05, lo que permitió desestimar la hipótesis nula, por lo que si se fortalece el comportamiento organizacional se incrementa las habilidades gerenciales del trabajador del concejo.

En cuanto a Chávez (2022) tuvo como fin evaluar la correspondencia que acontece entre el comportamiento organizacional y la eficiencia profesional en los recursos humanos del Hospital Nacional Educativo Madre Niño San Bartolomé. Considero una estrategia de trabajo de nivel correlacional-descriptivo, de enfoque cuantitativo, de corte transaccional, de tipo aplicada, de diseño no experimental. El universo fue de 119 trabajadores y la muestra de 91 trabajadores, a través del muestreo aleatorio simple, probabilístico. Empleó como instrumento la batería de preguntas y la encuesta como técnica. Las respuestas indican que el 18,7% (17) distinguen un comportamiento organizacional de valor bajo, el 48,4% frecuente y el 33,0% bueno. También, se halló que el 19,78% muestran una eficiencia laboral en una magnitud insuficiente, el 43,96% están en un valor habitual y el 36,26% (33) un grado fuerte. Concluyó que coexiste una reciprocidad positiva y moderada, con una significación estadística de 0,000 menor que el 0,01 y un Rho de 0,830, por lo que si el comportamiento organizacional acrecienta tendrá un incremento de la eficiencia laboral.

Por otro lado, Inga (2021) propuso el objetivo describir la correspondencia entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la subgerencia de desarrollo humano en un concejo de Piura. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de corte transaccional, diseño no experimental. La muestra fue censal conformada por 50 trabajadores. Usaron el cuestionario y la encuesta como instrumento y técnica respectivamente. Logró como resultado un coeficiente  $r$  de Pearson equivalente a 00.692. Concluyendo que preexiste una dependencia positiva, alta entre las características de la exploración. Entonces, si el comportamiento organizacional acrecienta la productividad laboral también aumenta, para ello es importante que cada trabajador asuma con responsabilidad sus funciones dentro de la corporación para lograr su posicionamiento.

Por otra parte, Valera (2019) estableció el origen primordial de la baja productividad laboral en los administrativos del concejo Distrital de Luyando. El estudio estuvo centrado en el nivel explicativo, en el enfoque cuantitativo, el corte transversal, además, contó con una muestra de 64 colaboradores, de la cual coleccionó la data por medio de la encuesta como técnica y la herramienta del interrogatorio con alternativas mediante la escala sumativa. Concluyendo que, se ha obtenido un 50.1% entre el nivel de la productividad laboral y el clima laboral, con un  $r$  de Pearson de 0.826, siendo la relación positiva alta entre las dos características de la investigación.

Bajo dichas circunstancias, Egoavil y Flores (2021) propusieron el objetivo general comprobar en qué magnitud la cultura organizacional se corresponde con la productividad laboral en los trabajadores del gobierno local de Alto de la Alianza, Tacna. La estrategia de trabajo fue de corte transaccional, de diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo. Siendo la muestra 151 colaboradores de un universo de 246 empleados de la municipalidad. Utilizaron como instrumento la batería de preguntas y la técnica de la encuesta. Obteniendo como resultados un Rho de 0,768 y un nivel de significación de 0,000 mínimo que el  $p$ -valor de 0.05 donde aceptaron la hipótesis de la investigación, por ello es importante que los colaboradores estén capacitado y motivados para lograr una buena producción laboral, igualmente, se

evidencia que el 52,3 % de la muestra de estudio describen que el clima organizacional es normalmente conveniente, en tanto que el 47,0 % revelan que la productividad laboral es por lo común apropiada.

En cuanto a las investigaciones internacionales, Paredes y Rivera (2022) consideraron como objetivo de esta indagación valorar el comportamiento organizacional y su correlación en el desempeño laboral de los empleados del Concejo del Cantón de Riobamba-Ecuador. La exploración fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional, de corte transversal. Contaron con una muestra de 313 empleados. Usó la encuesta y el cuestionario. De ello el 90,7% de la muestra declaró que es ineludible hacer un plan de mejora en la entidad. Hallaron un Rho de 0.562, lo que revela que existe una correlación moderada y directa. De ello se concluye que es importante identificar y detectar los componentes del comportamiento organizacional que están interceptando en el desempeño laboral de los administrativos. Asimismo, se aconseja que la municipalidad ejecute el plan planteado, el mismo que va a posibilitar que los colaboradores consigan desempeñar sus labores de manera responsable, eficiente y efectiva.

Padilla y González (2020) en su artículo propusieron examinar la dependencia entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional del ciudadano en administrativos de compañías hoteleras de la localidad de Zacatecas. Usaron una exploración de corte transversal, de diseño no experimental, de tipo aplicado, de nivel correlacional descriptivo. Siendo 212 participantes de diferentes niveles jerárquicos la muestra de estudio. Emplearon un cuestionario de 17 preguntas para la primera variable y 22 interrogantes de la otra variable. Por medio de las técnicas de la encuesta. Con los resultados logrados concluyeron que preexiste una relación moderada y positiva, significativa estadísticamente con un coeficiente Rho de 0.637; en consecuencia, se recalca la relevancia de la complacencia profesional en la promoción de comportamientos organizacionales efectivos en la empresa.

Para Zondo (2020) el estudio tuvo como objetivo general comprobar cómo repercute en la productividad las relaciones interpersonales, organización del

trabajo y los efectos de la comunicación. Aplicaron una metodología de nivel descriptivo y exploratorio, de corte transversal, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo aplicada. La muestra fueron 114 gerentes, integrada por las empresas A, B, C, D. Emplearon el interrogatorio como herramienta, usó la encuesta a través del Google Forms como técnica. Teniendo como resultados un promedio ponderado de 8.04, por lo que, la carencia de compromiso en veredicto de los directores ha sido concluyente para la merma de productividad. Asimismo, la edad que más prevalece es de 31 a 40 años, en otras palabras, tienen considerable experiencia en el ambiente profesional y personal. Concluyeron que es importante conocer el ambiente en el que ejecuta el individuo y los componentes que influyen en su vida cotidiana; es de gran relevancia para el buen desempeño de la compañía. También, debe existir un trabajo coordinado entre los gerentes y RR.HH. para acondicionar un plan de acción acorde con el contexto organizacional de las compañías participantes para que puedan mejorar su posicionamiento correspondiente.

En cuanto a Prasetyo et al. (2021) consideraron como propósito analizar cómo el comportamiento organizacional repercute en el proceso de transformación organizacional. El estudio fue de exploración bibliotecaria. La principal fuente de datos es la teoría del comportamiento organizacional. Las fuentes de datos secundarias son la teoría de la productividad, del cambio y la gestión estratégica. El comportamiento organizacional contiene una compilación variada de valores, ideologías y símbolos esenciales que se destinan en la compañía e impactan en la manera de gestionar el servicio. Los resultados de la averiguación revelan que los entendimientos de los hombres que laboran en la entidad edifican el propósito de la empresa para conseguir una excelente posición, que le permita lograr un buen lugar en el mercado.

Para ello, fue importante evaluar dentro de las teorías de la administración a la teoría de las relaciones humanas, Chiavenato (2000) sostuvo que su trascendental exponente fue Mayo (1933) quien otorgó importancia al dejar de lado la dominación de los empleados en el progreso de la civilización manufacturada, impulsando en ello la relevancia de no estimular para que el colaborador sea un ser aislado, sino que este sea un integrante un grupo social, enalteciendo con ello

la importancia de establecer nexos con otras personas para mejorar sus carencias y forjar motivaciones, también, Amaru (2009) expresó que por medio de una conversación apropiada se conceda seguridad emocional en los colaboradores. En consecuencia, se enfatiza la trascendencia de la orientación e integración de los empleados hacia una mayor permanencia laboral con incentivos de gran relevancia que permitan mejorar el desenvolvimiento de los administrativos.

Por lo que, Chiavenato (2007) recopiló teorías dentro de las cuales consideró la teoría burocrática de Weber (1922) quien engrandece el trabajo de las empresas, examinando a la burocracia como un tipo de institución empresarial en la sociedad moderna industrial, teniendo en cuenta con ello a la dirección democrática como un procedimiento formal para conservar la eficiencia y eficacia organizacional. Asimismo, Narvaez (2015) destacó que fue Weber quien adicióna a la ciencia administrativa con la teoría de la administración burocrática, en torno al establecimiento de enérgicas líneas de control y autoridad, que fomenten un alto grado de referencias en las labores habituales, habiendo un modelo de dirección humana centrado en la racionalidad para alcanzar la adecuada eficiencia organizacional viable.

Así mismo, se destaca la teoría del comportamiento, donde Chiavenato (2000) manifestó que de acuerdo a Simón (1947) es el avance de la teoría de las relaciones humanas, en ella se concentra el campo administrativo y la teoría de la burocracia, comparando con ello, al colaborador y la importancia que tiene el aprendizaje, los estímulos de complacencia de carencias y los hábitos En el desempeño y conducta organizacional de los administrativos. Considerando que, en la teoría según lo expresado, Amaru (2009) muestra que se reinicia la reorganización de la teoría administrativa, para avivar una mayor humanización en las compañías, concediendo con ello incrementar el vigor en el capital humano para la complacencia de sus necesidades, con el propósito de provocar una mayor estimulación en el desempeño de su rol como integrantes primordiales de una organización con una conveniente dirección proactiva y humana que atraiga su atención.

Al mismo tiempo, Amaru (2009) resaltó la teoría de la administración científica, quien manifiesta que se orienta en la puesta en funcionamiento de la ciencia frente a los desatinos administrativos, con el fin de indagar la eficiencia corporativa, para utilizar de la mejor manera posible los bienes, asimismo, se estima relevante la renovación de métodos elementales en el trabajo de los empleados, donde Chiavenato (2007) destaca con ello la necesidad de adiestrar para mejorar sus capacidades de una manera amable, puesto que, en esta teoría se establece como un componente importante una bienhechora relación entre la gerencia y los trabajadores para avivar un buen desempeño profesional (Taylor, 1911). Por consiguiente, se defiende la importancia en el refuerzo de relaciones motivacionales en el talento humano que labora en la empresa.

Es importante considerar en ello según Chiavenato (2007) la orientación en la administración clásica, donde consideró el aporte de Fayol (1916) el mismo que argumentó la importancia de que las compañías se centren en la exploración de lineamientos confusos, para orientar en la autoridad, la segmentación del compromiso y la responsabilidad, logrando con ello, que la dirección se busque organizar, planificar, controlar, coordinar y especialmente pueda dirigir a los trabajadores, con el propósito de poner en funcionamiento nuevas formas de labores, que aprueben activar el acatamiento de los fines de la entidad. Referente a eso, se recalca la notoriedad de la administración en la orientación del colaborador para crear una mayor eficacia organizacional.

Al mismo tiempo, fue ineludible examinar los aspectos teóricos relacionados con las variables y que admitan el conocimiento de estas. En relación a la variable 1 comportamiento organizacional (CO), de acuerdo con Chiavenato (2017) el comportamiento organizacional se define como la evaluación de los grupos o las personas que intervienen en las instituciones. Donde se encarga de comprobar la influencia que los integrantes realizan en las empresas y viceversa (Torres y Tejada, 2022). Además, evalúa los efectos de los componentes ambientales y sociales que entorpecen la manera en que laboran los equipos o empleados. Por lo tanto, el CO refleja la perenne interrelación bilateral entre las compañías e individuos (Chiavenato, 2017).

Por consiguiente, Chiavenato (2017) propuso como dimensión a la motivación que se asocia con la fidelidad, así como las ambiciones y esperanzas de un individuo con las metas que encaminan en la labor incitando la perseverancia, la pasión y el compromiso, indispensables para desarrollarse como persona y en el mundo de la empresa. Además, Nguyen et al. (2020) expresan que es la base energética de la actuación del individuo, de ello se deduce que toda forma de comportamiento surge de una motivación. También, de acuerdo a Aguilar (2019) es una situación intrínseca que impulsa, mantiene y dirige el comportamiento del hombre en torno a los fines trazados; asimismo, es el estímulo que impulsa al individuo para que ejecute acciones determinadas y pueda perseverar en las mismas hasta concluir las

Para Chiavenato (2017) la Satisfacción es el nivel de consentimiento del individuo en relación a su ambiente y satisfacción laboral. Es un aspecto muy significativo, ya que está verdaderamente vinculada con el buen funcionamiento de la entidad, cualidad del trabajo y la magnitud de la productividad y rentabilidad. Asimismo, Bashir et al. (2020) dice que se corresponde con las circunstancias de vida en la zona de labor, donde la magnitud de satisfacción conlleva a conquistar colaboradores y a detenerlos, en base a una cultura organizacional beneficiosa, buscando motivar a los empleados logrando fidelizarlos con la empresa. Desde luego, para Tefera y Goevender (2017) la satisfacción en el trabajo no establece una conducta en sí, porque se trata de la condición de los entes frente a su ocupación en la corporación. Además, forma parte de la correspondencia entre sus compañeros y el entorno profesional.

En cuanto a la tercera dimensión según Chiavenato (2017) el compromiso de los individuos con la empresa representa un activo transcendental, puede ser uno de los componentes que asume la dirección de los colaboradores para examinar la vinculación y lealtad de los empleados con su organización. Asimismo, Dayeh y Farmanesh (2021) indica que repercute en el desarrollo de la posible fuerza laboral ya que es un componente que hace que los trabajadores se involucren tanto con su labor como con los valores y propósitos de la compañía, por lo que, Saini (2017) manifiestan que un trabajador que es comprometido siente

satisfecho y motivado con la labor que desempeña, por lo que tendrá un buen desempeño dentro de la corporación.

De acuerdo a Chiavenato (2014) el Proceso de planeación es un procedimiento en donde se precisan objetivos, pasos y metas para lograr. Pero para ello se tiene que contar con patrimonios, instaurar trabajos, y concretar preferencias. Es un proceso administrativo que admite considerar las diversas tácticas y recorridos de operación, considerando una estimación del ambiente organizacional tanto del futuro como del presente. Mientras que para Paredes y Rivera (2022) se trata de una previsión de futuro y esclarecimiento de una táctica para conseguir los efectos codiciados. Por eso, puede estar personificado en un calendario de trabajo determinante y posible de comprender

De la misma forma, se debe considerar como segunda variable a la productividad laboral, que conforme a Robbins y Coulter (2013) detallan que son los resultados promedio logrados en el cual se compensa los requerimientos de sus clientes, considerando que la producción es el reconocimiento más relevante en el comportamiento organizacional. Además, piensan que la producción es el valor de evaluación más eminente en el comportamiento organizacional. Una corporación es fructífera si consigue sus fines al convertir insumos en bienes y servicios, de bajo coste. En consecuencia, esta variable demanda tanto de la eficiencia como de la eficacia. Dicho de otra manera, cuanto más sea la carencia de medios que se solicite para producir un determinado abastecimiento, más grande será la productividad, por esa razón, mejor será la eficiencia.

Por ende, para Robbins y Coulter (2014) tuvo como dimensión la eficacia, que se describe como el logro de propósitos y a la idoneidad administradora para conseguir los resultados o metas formulados. Asimismo, indican a la eficiencia como segunda dimensión de productividad laboral, siendo esta como el modo de lograr los propósitos con el número de recursos mínimos. Mientras que Ganau y Rodríguez (2019) fundamentándose en que el punto base en esta proposición dicen que es la disminución o parsimonia, de ahí que es estimada también como la competencia de conseguir los fines fijados, originando el menor valor posible de exigencias alcanzando los propósitos lo más rápido posible. Asimismo, Fontalvo et

al. (2018) precisa que la eficacia es apreciada como la iniciación de los logros, es el momento de la posibilidad que debe existir entre los resultados visibles y finalidades organizacionales

De acuerdo a Vertakova y Maltseva (2020) considera a la Eficiencia como el saber utilizar de alguien o algo para conseguir un efecto concluyente, a través del logro del acatamiento de un propósito incuestionable, reduciendo el uso de los recursos. Fontalvo et al. (2018) precisa que la eficacia es apreciada como la iniciación de los logros, es el momento de la posibilidad que debe existir entre los resultados visibles y finalidades organizacionales. También, Robbins y Coulter (2014) estima la eficiencia que la concreta como la capacidad, ejercicio y fortaleza de conseguir el efecto idóneo empleando los menores recursos, tiempo y energía, teniendo en consideración la minimización de los recursos aprovechables para el beneficio de respuestas que permitan el éxito.

### III. METODOLOGÍA

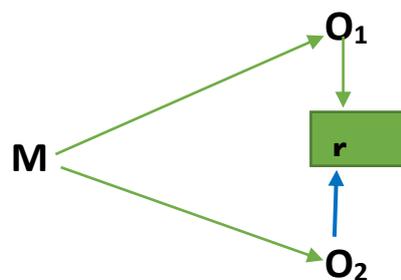
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

La indagación fue de tipo aplicada, dado que, pretende examinar la correlación entre dos variables, en la búsqueda de una resolución concreta a un problema real de una empresa (Hernández y Mendoza, 2018). El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, al realizar el análisis y la compilación del reporte para evidenciar la hipótesis, mediante del uso de la estadística descriptiva e inferencial en el manejo perceptible de la indagación (Bouchrika, 2021).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, en razón de que no ensayara con las variables productividad laboral y comportamiento organizacional, igualmente, de corte transversal, porque, la búsqueda se ejecutará en un solo período, se consideró el nivel correlacional con la finalidad de comprobar si coexiste cierta relación entre las 2 variables de estudio (Hernández et al., 2014), asimismo fue de nivel descriptivo puesto que, agrupa la data cuantificable que se empleó para realizar deducciones estadísticas del público objetivo, por medio, del análisis de los datos (Abu-Taieh et al., 2019). De modo que, la trascendencia de la actual investigación fue descriptiva con realce en la recolección de datos para detallar las respuestas a las interrogantes e hipótesis que se desarrolló en el estudio (Ñaupas et al., 2018). Mostrándose el nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal en el subsiguiente bosquejo:



Dónde:

$O_1$  = Comportamiento organizacional

$O_2$  = Productividad laboral

$r$  = Correspondencia entre una y otra variable

$M$  = Muestra

De igual modo, el método a tener presente fue el deductivo- hipotético, dado que, salió de la formulación de la hipótesis de acuerdo a una investigación supuesta, de manera que, fue comprobado en cuanto a su validez con la aplicación de una indagación científico inferencial (Hernández y Mendoza, 2018).

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable 1, Comportamiento organizacional

**Definición conceptual:** Acorde con Robbins y Judge (2013) es una prospectiva del discernimiento humano considerablemente susceptible a tangibles peculiaridades de las organizaciones y lo que rodea. Se resume como la indagación de las personas o grupos que laboran en las entidades. Asimismo, es una categoría de círculo evaluativo que intenta aclarar cómo actúan los individuos internamente en una organización, por qué proceden así y cuáles son los efectos de sus maneras de desempeñarse.

**Definición operacional:** El comportamiento organizacional, fue aquello que se basa en el análisis de las conductas individuales de los recursos humanos del gobierno local de Challhuahuacho para la comprensión de la forma de fomentar la integración organizacional.

**Dimensión motivación,** Robbins y Judge (2013) sostiene que se vincula con la fidelidad, del mismo modo como las esperanzas y ambiciones de una persona con los fines que orientan en las tareas estimulando el compromiso, la perseverancia y la pasión imprescindibles para desenvolverse como individuo y en el entorno de la empresa. Conjuntamente, es la enérgica base del desarrollo del individuo, de ello se infiere que toda configuración de comportamiento emerge de una estimulación.

- **Indicadores:** Fuerzas motivacionales, recompensa, seguridad.

**Dimensión Satisfacción**, para Robbins y Judge (2013) fue el nivel de anuencia del hombre en correspondencia a su satisfacción laboral y su ambiente. Es una postura muy valiosa, ya que está efectivamente vinculada con el buen funcionamiento de la corporación, los niveles de rentabilidad, calidad del trabajo y productividad.

- **Indicadores:** Motivación, reconocimiento, relaciones laborales, condiciones laborales.

**Dimensión Compromiso**, de acuerdo a Robbins y Judge (2013) fue un componente que permite que los trabajadores se comprometan tanto con sus labores como con los fines y las convicciones de la corporación. Un trabajador comprometido es alguien que se siente entusiasta con sus funciones, y esto lo manifestará cumpliendo con entusiasmo al momento de ejecutar sus quehaceres encomendados.

- **Indicadores:** Ausentismo, deseo de permanencia.

**Dimensión Proceso de planeación**, para Robbins y Judge (2013) fue un proceso en donde se establecieron objetivos, accesos y para lograr fines. Pero para esto se debe contar con patrimonios, establecer trabajos, y precisar predilecciones. Es un desarrollo administrativo que acepta tomar en cuenta los distintos recorridos y tácticas de operación, teniendo en cuenta el cuidado del ambiente organizacional tanto en la actualidad como en la posteridad. El régimen establece las operaciones que se tiene que estimar para conseguir los propósitos trazados.

- **Indicadores:** Gestión administrativa, capacitaciones, conocimientos previos, análisis interno y externo, planes.
- **Escala de medición:** Ordinal

## Variable 2, Productividad laboral

**Definición conceptual:** Conforme a Robbins y Judge (2013) detallan que son las consecuencias promedio alcanzados en el cual se indemniza los requerimientos de sus compradores, considerando que, la producción es el reconocimiento más distinguido en el comportamiento organizacional. Al mismo tiempo, se entiende que la productividad es el nivel de valoración más notable en el comportamiento organizacional.

**Definición operacional:** La productividad laboral, fue la correspondencia que hay entre la cantidad de producción generada por el trabajador de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho y las horas laborales empleadas para llevar a cabo dicha producción laboral.

**Dimensión Eficiencia:** Para Robbins y Judge (2013) la eficacia se enfoca en el logro de objetivos en el menor tiempo, con el mínimo gasto de recursos y de la mejor calidad organizacional.

- **Indicadores:** Habilidades de trabajo en equipo, responsabilidad del personal y adaptabilidad del empleado.

**Dimensión Eficacia:** Por ende, para Robbins y Judge (2013) describen como la consecución de intenciones y a la competitividad administradora para obtener las metas o resultados expresados. Además, la eficacia es la disposición de una organización para acatar objetivos predestinados en circunstancias predeterminadas.

- **Indicadores:** Cumplimiento de tareas asignadas, nivel de calidad de trabajo y conocimiento del puesto de trabajo.
- **Escala de medición:** Ordinal

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

La población, describe a la congregación de integrantes que pretendió indagarse en el estudio, estos componentes pueden ser grupo de individuos, objetos, acontecimientos, situaciones (Toledo, 2016). En consecuencia, la indagación valoró como universo a los 60 empleados de la Municipalidad de Challhuahuacho.

- **Criterios de inclusión:** Solo tuvo en cuenta a los empleados del concejo de Challhuahuacho.
- **Criterios de exclusión:** No se consideró a los recursos humanos que corresponden a serenazgo y comunales del concejo al ser personal de recibo por honorarios.

#### **3.3.2 Muestra**

La muestra se consignó como una subpoblación de casos que se escogen primeramente de un universo para efectuar una investigación (Condori-Ojeda, 2020). Asimismo, si la población es menor que 100, entonces todos los elementos del universo se convierten en muestra de estudio. En la indagación se estimó una muestra censal, por ese motivo, al ser inferior a 100 no requirió del cálculo con una muestra, por ello, se prestará atención a la integridad del universo, es decir, a los 60 funcionarios del concejo de Challhuahuacho acorde a la información otorgada por el área de Recursos Humanos de la entidad municipal.

#### **3.3.3 Muestreo**

El muestreo se consideró como el proceso usado para escoger a los individuos de la muestra de estudio del universo, que posee las características y lo que acontece de igual modo (Hernández y Mendoza, 2018). Por consiguiente, el muestreo que se consideró fue censal (Ñaupas et al., 2018).

### 3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis, se consignó como aquello a que se está indagando, es decir, los elementos y casos del estudio (Ñaupas et al., 2018). Por ello, quedó compuesta por cada empleado del concejo de Challhuahuacho.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Las técnicas** de indagación se establecieron como una congregación de procedimientos sistemáticos y metodológicos cuyo propósito es asegurar la eficacia del procedimiento establecido (Ñaupas 2018). En la presente indagación se manejó la técnica de la encuesta, porque, es un estudio de enfoque cuantitativo, para la evaluación de dichas variables de estudio.

**El instrumento** se tuvo como un mecanismo que maneja el que investiga para recoger y registrar la data por medio de: Pruebas, listas de chequeo, formularios, escalas de opinión y test (Hernández y Mendoza, 2018). El instrumento que manejó en la presente averiguación es el interrogatorio en escala de Likert, para las variables de estudio sean comprobadas, el mismo que se elaboraron conforme a ejemplos teóricos que se relacionan con los indicadores y las dimensiones escogidas.

El Cuestionario para compromiso organizacional, consideró las dimensiones: Motivación, satisfacción, compromiso y proceso de planeación; se redactó en un total de 18 interrogantes, con alternativas en la escala de Likert con cinco opciones por cada pregunta: Casi nunca, nunca, a veces, casi siempre y siempre (Anexo 3).

En cuanto al Cuestionario de productividad laboral el mismo que fue elaborado en función a sus respectivas dimensiones eficiencia y eficacia, se propuso 11 interrogantes con alternativas en la escala de Likert, siendo: Nunca, casi nunca, casi siempre, siempre, a veces (Anexo 3).

**La validez** fue la valoración cualitativa del instrumento en una investigación cuantitativa. Asimismo, un instrumento debe cumplir con los puntos de vista de: Relevancia, claridad y pertinencia (Ñaupas et al., 2018). Por lo que, los dos instrumentos fueron aprobados, por intermedio, del juicio de 3 expertos, previa verificación de la matriz de operacionalización y consistencia de variables, asimismo, de los cuestionarios; dieron la validez de los mismos; y posteriormente fueron utilizados en la recolección de la data (Anexo 4).

**Tabla 1.**  
*Expertos de validación de instrumentos*

Expertos	Resultado de validez de instrumento de comportamiento organizacional	Resultado de validez de instrumento de productividad laboral
Dr. Henry Huamachuco Venegas	Aplicable	Aplicable
Dr. Moisés Farfán Flores	Aplicable	Aplicable
Mg. Ana María Aco Chiri	Aplicable	Aplicable

**La confiabilidad** de una herramienta de comprobación se alude al valor en que su utilización reiterada al mismo objeto o individuo origina efectos similares. Además, es aquel valor de semejanza existente en los resultados obtenidos en un explícito entorno, por medio del cual, se avala que el instrumento a manejar es el apropiado (Ñaupas et al., 2018). De esta manera, para encontrar la fiabilidad se encuestó a una muestra piloto de 30 trabajadores, encontrando los efectos, por medio, del Alfa de Cronbach (Anexo 5) por hallarse próximos a 1 como lo relata (Hernández y Mendoza, 2018); hallando 0.961 para compromiso organizacional y 0.947 para producción laboral, lo que permitió aseverar que los instrumentos son fiables para obtener la data.

### 3.5 Procedimientos

Los procedimientos se concibe como un resumen de cada paso a desarrollar en la investigación, siendo una descripción detallada de los procesos empleados para la recopilación de información y los métodos estadísticos a emplear para tratar los datos recabados (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Bajo dicho contexto, la realización de la indagación surgió de

la obtención de la autorización por parte de la municipalidad de Challhuahuacho, luego, se efectuaron y validaron los instrumentos de la indagación por medio del juicio de 3 expertos, seguidamente se empleó una prueba piloto donde fue aplicada a 30 empleados de una empresa semejante para el análisis de la confiabilidad. Asimismo, una vez determinado el cuestionario, se procedió a la aplicación del instrumento en el municipio, a través, de la plataforma Forms, de modo particular, de manera que, al terminar con la consecución de la información, esta fue transformada con el software estadístico SPSS V.26, para encontrar, por intermedio, de la prueba de normalidad el coeficiente de correlación, por lo que, al ser data no paramétrica se trabajó con Rho de Spearman, para hallar la correlación que hay entre las variables y el esclarecimiento de la hipótesis, subsiguientemente se estableció la discusión, recomendaciones y conclusiones, que permitieron conceder aportaciones favorables para el municipio en mención.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La data se consiguió por medio de las encuestas que se aplicaron considerando que la muestra se basó en registros de personal estable en la Municipalidad de estudio, que al ser 60 funcionarios con el objeto de minimizar sesgos se consideraron en su totalidad sin requerir la aplicación de una fórmula, en base a estos usuarios la información recopilada fue transportada y procesada en el programa SPSS-V 26, siendo éstos examinados en base a la estadística inferencial y descriptiva, comenzando con el empleo de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, porque la muestra fue mayor que 50 trabajadores, instituyendo la existencia de una distribución no normal, con lo que, se realizó la prueba de hipótesis con el coeficiente Rho de Spearman. Se obtuvo el esclarecimiento de las suposiciones y evaluación de la correspondencia en la exploración, llegando a las conclusiones en asociación con los objetivos de la presente investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

La averiguación fue desarrollada considerando la estructura estipulada por la Universidad César Vallejo (UCV), además de su pertinente código de ética

acorde a la Resolución de Concejo Universitario N°0470-2022/UCV emitida el 19 de julio de 2022 en la ciudad de Trujillo, garantizando en ello el acatamiento de la integridad científica y sus buenas prácticas, en pro del bienestar de estudiantes y egresados de la UCV. Asimismo, se garantizó la especificidad de la indagación y su originalidad, acorde al límite máximo permisible porcentual de transcripción en el programa TURNITIN, por otra parte, se consideró los derechos de autor, a través, del formato de citas APA 7ma edición, tomando en cuenta en ello el principio de no maleficencia al evitar ocasionar perjuicio alguno al municipio en mención y al personal que participará en el estudio, en salvaguarda de su integridad.

Bajo dicha perspectiva, en el estudio se enfatizó en el Código Nacional de La Integridad Científica (2019) por medio de la conservación de veracidad y transparencia en los hallazgos, al considerar una carta de autorización que fue brindada por la Municipalidad de Challhuahuacho, con la que existió un compromiso de no alterar la data obtenida y garantizar el manejo de un consentimiento informado evitando la coacción de los participantes.

Por otra parte, a nivel internacional, fue considerado el Informe Belmont (1978) orientado en acatar principios éticos para la investigación científica, orientando el estudio en el cumplimiento del principio de beneficencia, con el objeto de tener resultados que brinden mejoras para la entidad municipal y sus servidores, consignando en ello el principio de autonomía al no llegar a coaccionar a ninguno de los trabajadores que lleguen a intervenir en el estudio, a través, de un consentimiento, además del manejo de instrumentos no invasivos, asimismo se tomó en cuenta el principio de justicia al respetar la independencia de los colaboradores y su integridad, mediante el manejo de instrumentos que conservan el anonimato de los encuestados en salvaguarda de la integridad de los usuarios participantes.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

#### Variable Comportamiento Organizacional

**Tabla 2.**

*Nivel de comportamiento organizacional*

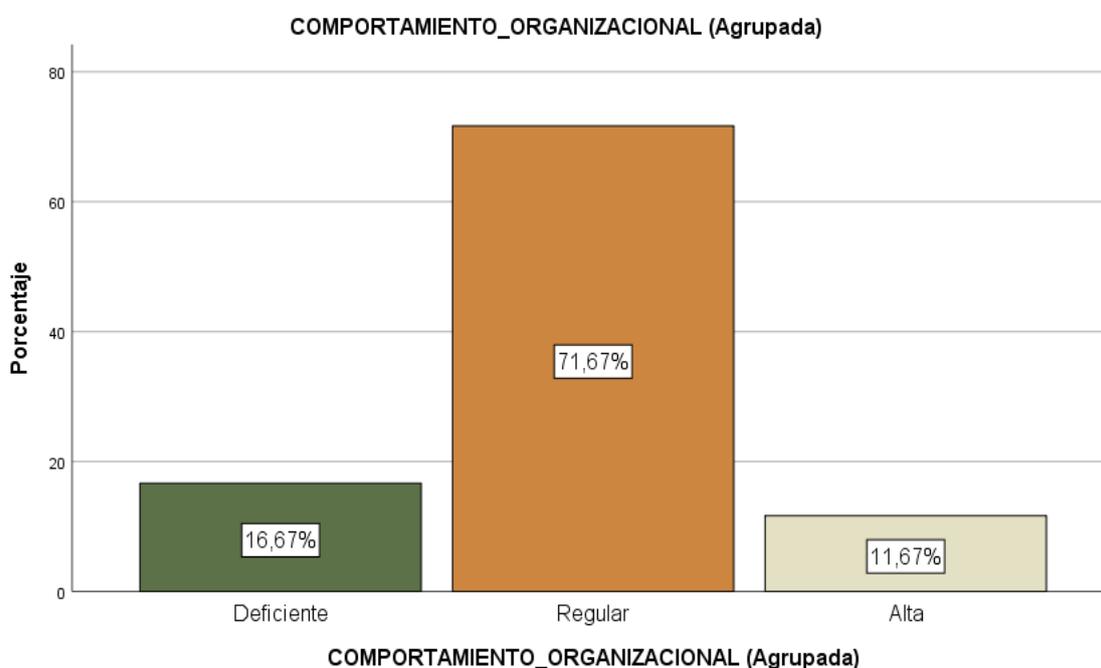
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	16,7	16,7	16,7
	Regular	43	71,7	71,7	88,3
	Alta	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Nota. SPSS v.26*

En el análisis de baremos de acuerdo a la Tabla 2 y Figura 1, se detectó que en la Municipalidad de Challhuahuacho, según el 16.7% de los recursos humanos el comportamiento organizacional es de magnitud deficiente, acorde al 71.7% es regular y según el 11.7% es alto.

**Figura 1.**

*Nivel de comportamiento organizacional*



*Nota. SPSS v.26*

## Dimensión Motivación

**Tabla 3.**

*Nivel de motivación*

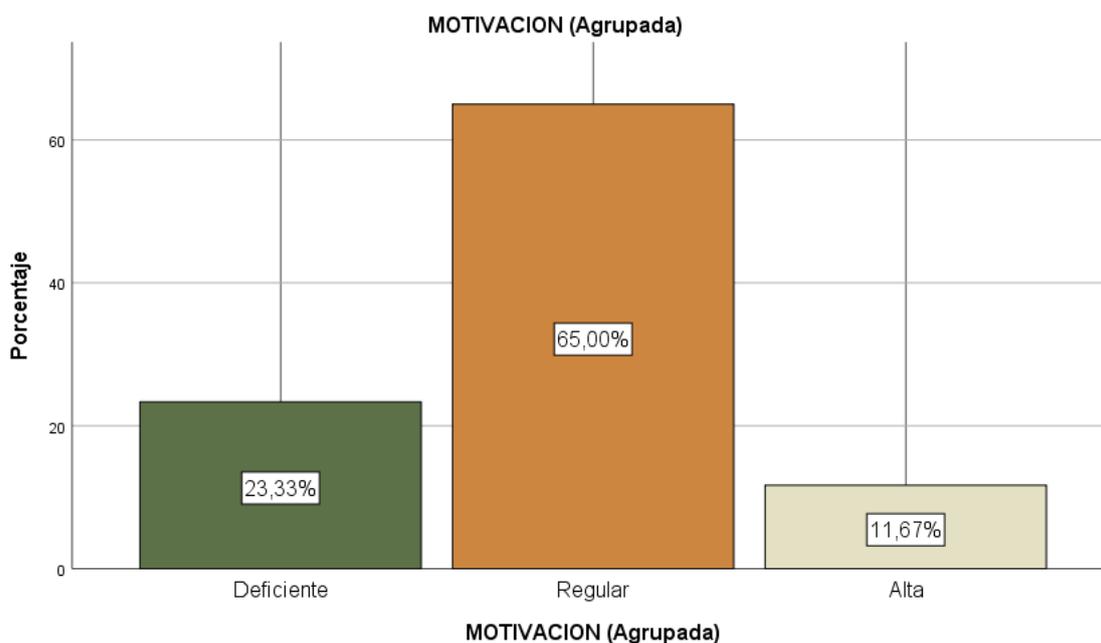
MOTIVACIÓN (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	14	23,3	23,3	23,3
	Regular	39	65,0	65,0	88,3
	Alta	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Nota. SPSS v.26*

En el análisis de baremos según la Tabla 3 y Figura 2, se detectó que en la actualidad en la Municipalidad de Challhuahuacho, según el 23.3% de los trabajadores la motivación laboral es de nivel deficiente, acorde al 65.0% es regular y según el 11.7% es alto.

**Figura 2.**

*Nivel de motivación*



*Nota. SPSS v.26*

## Dimensión Satisfacción

**Tabla 4.**

*Nivel de satisfacción*

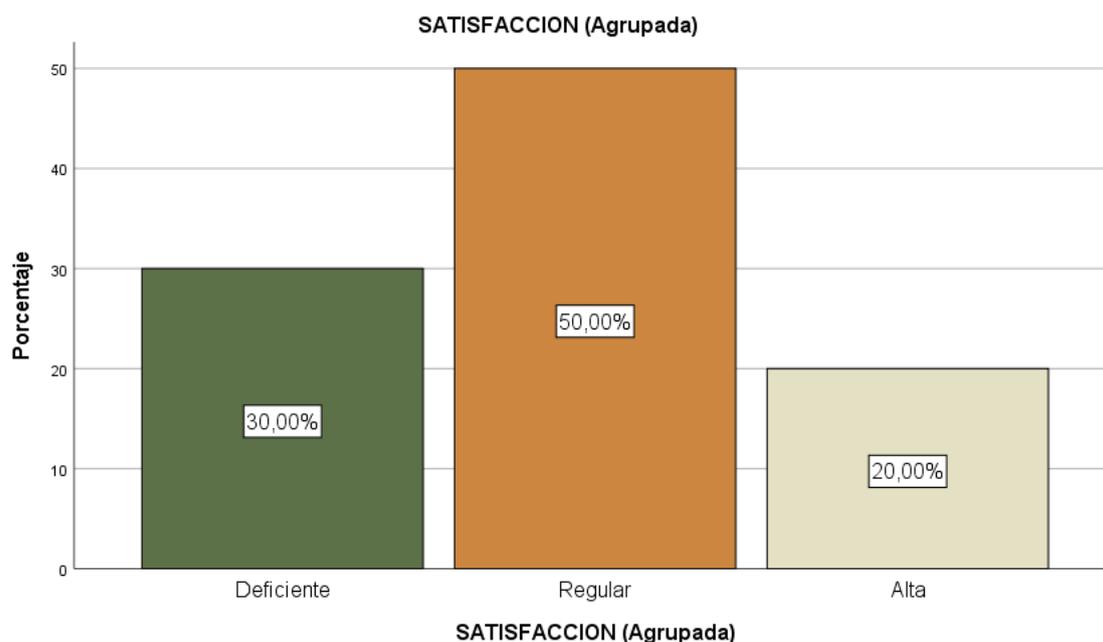
		SATISFACCIÓN (Agrupada)			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	18	30,0	30,0	30,0
	Regular	30	50,0	50,0	80,0
	Alta	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Nota. SPSS v.26*

En el análisis de baremos de acuerdo con la Tabla 4 y Figura 3, se detectó que en la actualidad en la Municipalidad de Challhuahuacho, según el 30.0% de los trabajadores la satisfacción laboral es de nivel deficiente, acorde al 50.0% es regular y según el 20.0% es alto.

**Figura 3.**

*Nivel de satisfacción*



*Nota. SPSS v.26*

## Dimensión Compromiso

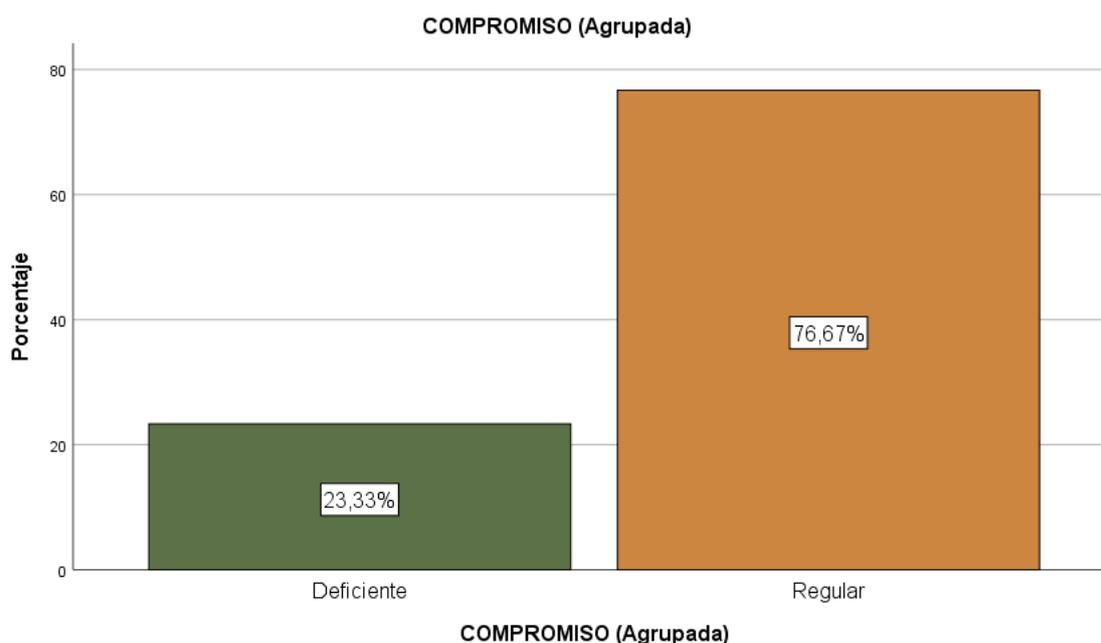
**Tabla 5.**  
*Nivel de compromiso*

COMPROMISO (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	14	23,3	23,3	23,3
	Regular	46	76,7	76,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Nota. SPSS v.26*

En el análisis de baremos según la Figura 4 y Tabla 5, se detectó que en la actualidad en la Municipalidad de Challhuahuacho, según el 23.3% de los administrativos el compromiso laboral es de valor deficiente, acorde al 76.7% es regular.

**Figura 4.**  
*Nivel de compromiso*



*Nota. SPSS v.26*

## Dimensión Proceso de Planificación

**Tabla 6.**

*Nivel de proceso de planificación*

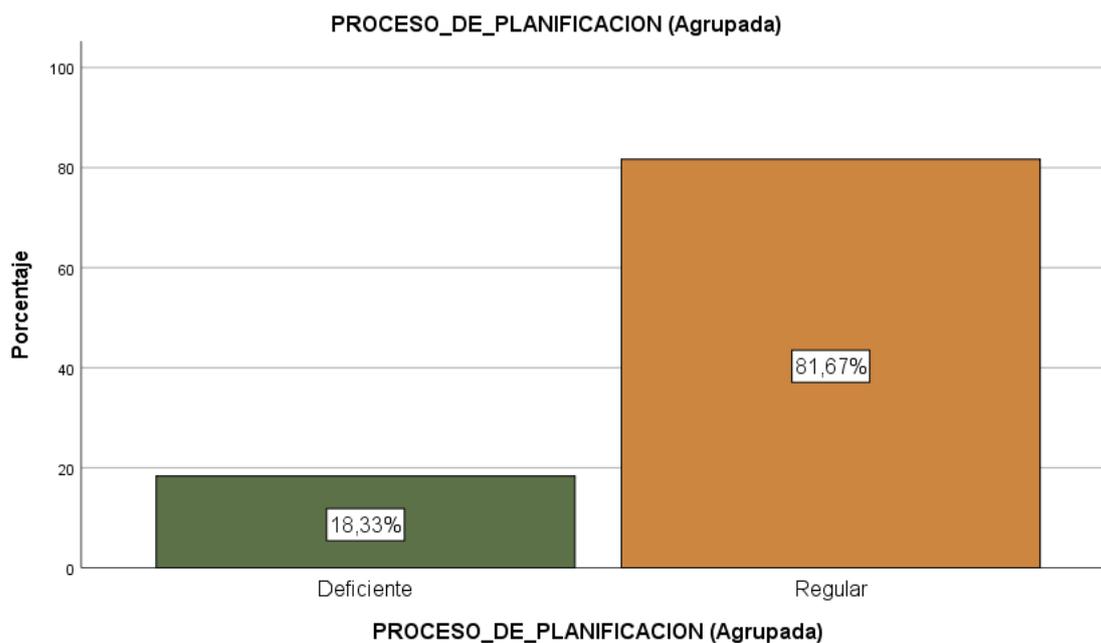
PROCESO DE PLANIFICACIÓN (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	18,3	18,3	18,3
	Regular	49	81,7	81,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Nota. SPSS v.26*

En el análisis de baremos de acuerdo a la Tabla 6 y Figura 5, se detectó que en la actualidad en la Municipalidad de Challhuahuacho, según el 18.3% de los trabajadores el proceso de planificación laboral es de nivel deficiente, acorde al 81.7% es regular.

**Figura 5.**

*Nivel de proceso de planificación*



*Nota. SPSS v.26*

## Variable Productividad Laboral

**Tabla 7.**

*Nivel de productividad laboral*

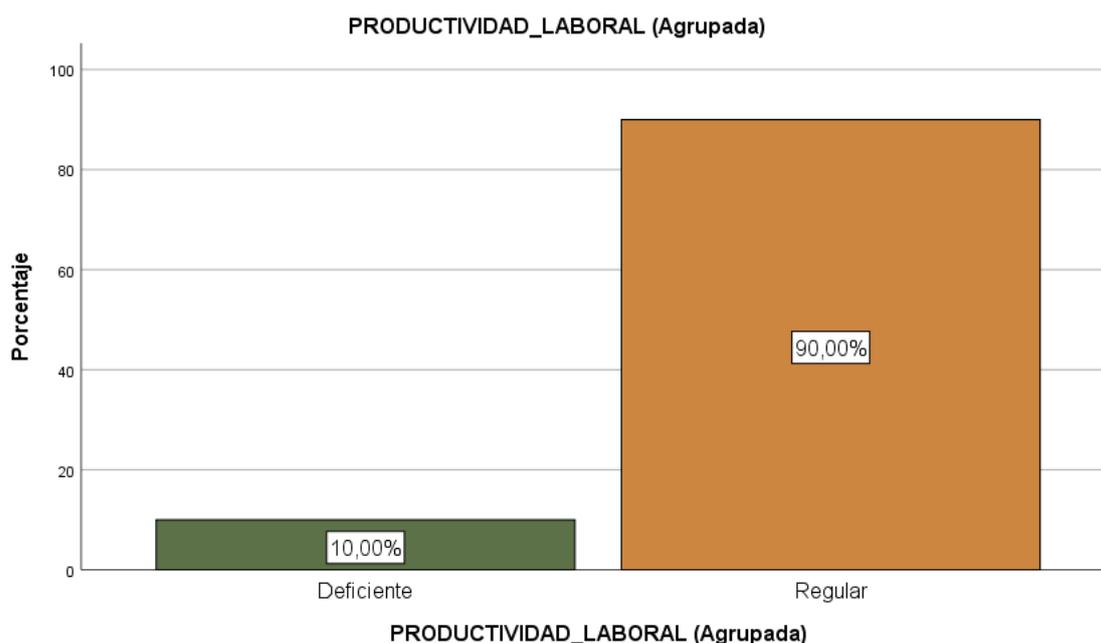
PRODUCTIVIDAD LABORAL (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	10,0	10,0	10,0
	Regular	54	90,0	90,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Nota. SPSS v.26*

En el análisis de baremos en base a la Tabla 7 y Figura 6, se detectó que en la actualidad en la Municipalidad de Challhuahuacho, según el 10.0% de los trabajadores la productividad laboral es de nivel deficiente, acorde al 90.0% es regular.

**Figura 6.**

*Nivel de productividad laboral*



*Nota. SPSS v.26*

## Dimensión Eficiencia

**Tabla 8.**

*Nivel de eficiencia*

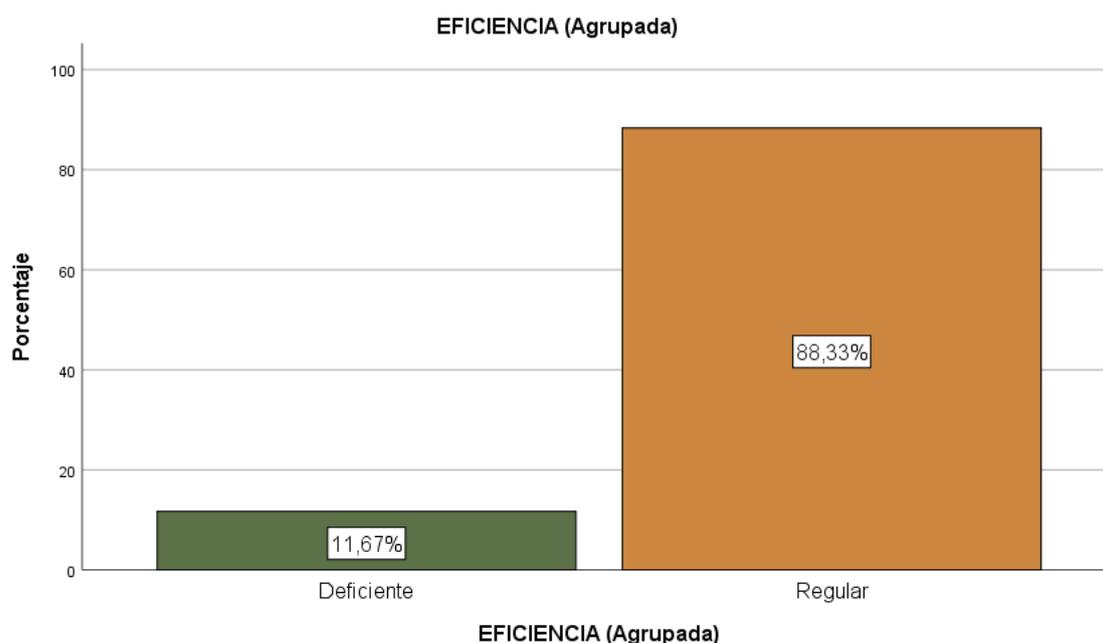
		<b>EFICIENCIA (Agrupada)</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	7	11,7	11,7	11,7
	Regular	53	88,3	88,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Nota. SPSS v.26*

En el análisis de baremos según la Tabla 8 y Figura 7, se detectó que en la actualidad en la Municipalidad de Challhuahuacho, según el 11.7% de los trabajadores la eficiencia laboral es de nivel deficiente, acorde al 88.3% es regular.

**Figura 7.**

*Nivel de eficiencia*



*Nota. SPSS v.26*

## Dimensión Eficacia

**Tabla 9.**

*Nivel de eficacia*

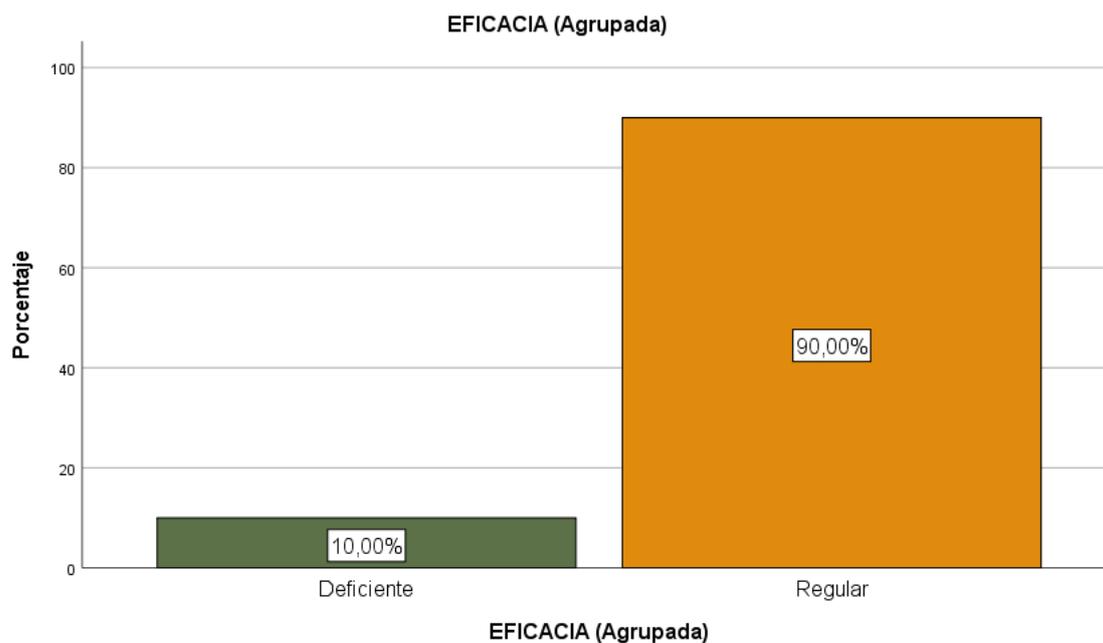
EFICACIA (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	10,0	10,0	10,0
	Regular	54	90,0	90,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

*Nota. SPSS v.26*

En el análisis de baremos en concordancia con Figura 8 y la Tabla 9, se detectó que en la actualidad en la Municipalidad de Challhuahuacho, según el 10.0% de los trabajadores la eficacia laboral es de nivel deficiente, acorde al 90.0% es regular.

**Figura 8.**

*Nivel de eficacia*



*Nota. SPSS v.26*

## Resultados inferenciales

Para la evaluación de la data conseguida por medio de las encuestas aplicadas a los trabajadores del concejo de Challhuahuacho, se consideró la regla de decisión, siguiente:

Si Sig. > p-valor 0.05, se acepta  $H_0$  y se niega  $H_1$ .

Si Sig. < p-valor 0.05, se rechaza  $H_0$  y se admite  $H_1$ .

## Prueba de normalidad

$H_0$ . La distribución de los datos es normal

$H_1$ . La distribución de la data es no normal

**Tabla 10.**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,160	60	,001
Productividad laboral	,254	60	,000

**Nota:** SPSS V.26

## Interpretación.

Por medio de la prueba Kolmogórov-Smirnov, se encontró una significación de 0.001 en comportamiento organizacional y una significación de 0.000 en productividad laboral, en tal sentido, conforme al precepto de determinación al ser ínfimo al p-valor, se admitió la hipótesis alterna, toda vez que se asevera que la disposición de los datos es no normal, Por este motivo, utilizó la prueba de correspondencia de Rho de Spearman.

Toda vez que, se reflexionó en el grado de dependencia de Hernández et al. (2014) para la determinación de las respuestas:

**Tabla 11.***Rango de relación Rho de Spearman*

<b>Valor de Rho</b>	<b>Significado</b>
-1.00	Relación inversa perfecta y grande
-0.90 a -0.99	Relación inversa muy alta
-0.70 a -0.89	Relación alta inversa
-0.40 a -0.69	Relación moderada inversa
-0.20 a -0.39	Relación negativa baja
-0.01 a -0.19	Relación inversa muy baja
0.00	Relación nula
0.01 a 0.19	Relación muy baja directa
0.20 a 0.39	Relación directa baja
0.40 a 0.69	Relación moderada directa
0.70 a 0.89	Relación alta positiva
0.90 a 0.99	Relación directa muy alta
1.00	Relación grande, perfecta y directa

**Nota:** Basado en Hernández et al. (2014)

## Análisis por objetivos

### Objetivo General

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en el municipio Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

$H_0$  No existe relación directa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en el concejo Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

$H_1$  Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

**Tabla 12.**

*Relación entre comportamiento organizacional y productividad laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			Comportamiento Organizacional	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,252
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	60	60
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,252	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	60	60

**Nota:** SPSS V.26

### Interpretación.

En la Tabla 12, se encontró una correlación directa baja de 0.252 entre las variables, observando una significación de 0.042 donde se denota que se reconoce la hipótesis de la investigación, asimismo, preexiste una correlación directa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en concejo local de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

## Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

**H<sub>0</sub>** No existe relación positiva entre la motivación y la productividad laboral en el concejo Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

**H<sub>1</sub>** Existe relación positiva entre la motivación y la productividad laboral en el municipio Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

**Tabla 13.**  
*Relación entre motivación y productividad laboral*

		Correlaciones		
			Productividad Laboral	Motivación
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,272*
		Sig. (bilateral)	.	,036
	N	60	60	
	Motivación	Coeficiente de correlación	,272*	1,000
Sig. (bilateral)		,036	.	
N		60	60	

**Nota.** \*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

### Interpretación.

En la Tabla 13, se consiguió una reciprocidad directa y baja de 0.272 entre la dimensión y la variable, así pues, considerando una significación de 0.036 denota que se permite la hipótesis alterna, en consecuencia, existe una reciprocidad directa entre la productividad laboral y la motivación en el municipio de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

## Objetivo Específico 2

Determinar la relación entre la satisfacción y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022

**H<sub>0</sub>** No existe relación directa entre la satisfacción y la productividad laboral en el concejo local de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

**H<sub>1</sub>** Existe relación directa entre la satisfacción y la productividad laboral en el Municipio Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

**Tabla 14.**  
*Relación entre satisfacción y productividad laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			Productividad Laboral	Satisfacción
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,187
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	60	60
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,187	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	60	60

**Nota:** SPSS V.26

### Interpretación.

En la Tabla 14, se detectó una correspondencia directa y muy baja de 0.187 entre la variable y la dimensión, por ese motivo, estimando una significancia de 0.002 denota que se refuta la hipótesis nula, dado que, preexiste una correspondencia directa entre la satisfacción y la productividad laboral en la entidad de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

### Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre el compromiso y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022

**H<sub>0</sub>** No existe relación directa entre el compromiso y la productividad laboral en el municipio Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

**H<sub>1</sub>** Existe relación directa entre el compromiso y la productividad laboral en el Municipio Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

**Tabla 15.**  
*Relación entre compromiso y productividad laboral*

Correlaciones			Productividad Laboral	Compromiso
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,209
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	60	60
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,209	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	60	60

**Nota:** SPSS V.26

### Interpretación.

En la Tabla 15, se detectó una dependencia baja y directa de 0.209 entre la dimensión y la variable, lo cual, considerando una significación de 0.011 denota que se accede a la hipótesis de la investigación, por lo tanto, coexiste una correlación directa entre el compromiso y la productividad laboral en la Municipio de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

#### Objetivo Específico 4

Determinar la relación entre el proceso de planificación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

**H<sub>0</sub>** No existe relación directa entre el proceso de planificación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

**H<sub>1</sub>** Existe relación positiva entre el proceso de planificación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

**Tabla 16.**

*Relación entre proceso de planificación y productividad laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Productividad Laboral	Proceso De Planificación
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,142
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	60	60
	Proceso De Planificación	Coeficiente de correlación	,142	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	60	60

**Nota:** SPSS V.26

#### Interpretación.

En la Tabla 16, se encontró una reciprocidad muy baja y directa de 0.142 entre la dimensión y la variable, lo que, considerando 0.028 de significancia por lo que se admite la hipótesis alterna, en consecuencia, coexiste una relación directa entre el proceso de planificación y la productividad laboral en el concejo local de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022.

## V. DISCUSIÓN

La investigación se ejecutó con el propósito de corroborar la repercusión del comportamiento organizacional en una institución gubernamental como lo fue el municipio de Challhuahuacho de Apurímac, donde se ha denotado un bajo nivel de productividad laboral, por ende, se pretende esclarecer la investigación en contraste con los estudios y teorías revisadas.

Bajo dicho contexto, en el objetivo general, se planteó determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022, para ello, considerando que el nivel de comportamiento organizacional latente en la entidad predomina en un nivel regular al 71.7% y que la productividad laboral predomina en un nivel regular al 90.0%, considerando un coeficiente de correspondencia de 0.252 que reflejan que hay una reciprocidad baja y directa entre las dos variables, lo cual, fue malo en la entidad, debido a que, refleja la carencia latente en el enfoque del conocimiento referente al comportamiento organizacional, pese a que si poseen una relación, que se aclaró bajo una significación de 0.042 inferior al p-valor de 0.05, que ratificó la validez de la hipótesis de la investigación, ello se debe principalmente la carencia de desarrollo de lazos entre los funcionarios y servidores de la entidad municipal, lo cual, fomenta una baja identificación con las metas de la misma, minimizando con ello la fuerza de incidencia en el comportamiento organizacional.

Por consiguiente, en torno a los hallazgos obtenidos se ratifica el estudio de Torres y Tejada (2022) quien al ahondar en la correspondencia que hay entre el comportamiento organizacional y las habilidades administrativas de los funcionarios en la Municipalidad de Yuruá, establecen que hay una relación moderada y positiva con un Rho de 0.630, en vista de que la identificación con el municipio es la clave para lograr forjar lazos que generen compromiso organizacional en los trabajadores, para que, con ello pueda ser posible incrementar las habilidades gerenciales que inciden en la productividad laboral, principalmente considerando la necesidad de otorgar una redefinición del talento humano en entidades públicas, ya que, si resultan siendo esenciales para el servicio a otorgar y promover el desarrollo

de lazos en torno a repotenciar sus habilidades permitirá optimizar su comportamiento organizacional.

Por otro lado, se posee similitud con la contribución de la teoría de la administración científica de Amaru (2009) que enuncia que a través de una plática adecuada se otorgue confianza afectiva en los trabajadores. Por consiguiente, se resalta el efecto de la integración y orientación de los administrativos hacia una mejor estabilidad laboral con estímulos de gran notoriedad que admiten optimizar el desarrollo de los colaboradores. Ello a su vez, ratifica la teoría burocrática de Weber (1922) puesto que, el manejo de una dirección democrática estipula un procedimiento formal que permite sostener firmes factores claves de la productividad laboral, los cuales, son la eficiencia y eficacia organizacional, otorgando con ello un modelo de dirección humano centrado en un elevado grado de referencias en las labores habituales del personal.

Bajo dicha perspectiva, en el primer objetivo específico, que se estableció determinar la correlación entre la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022, considerando que el nivel de motivación en la entidad predomina en un nivel regular al 65.0% y que la productividad laboral predomina en un nivel regular al 90.0%, bajo un coeficiente de reciprocidad de 0.272 que refleja que hay una dependencia directa y baja entre la dimensión y la variable, lo cual, fue malo para la entidad municipal, debido a que, denota la carencia en el enfoque de valoración al talento humano, que fomenta una baja fuerza de incidencia en la productividad, ello se ratificó bajo una significancia de 0.036 inferior al p-valor de 0.05, que denotó que se asevera la validación de la hipótesis de la investigación. Tal situación, se dio a causa de falencias en el impulso de programas que estimulen a la mejora del desempeño del personal, haciendo que estos se sientan poco valorados en la entidad municipal.

En base a lo anteriormente enunciado, se tiene similitud con la exploración de Valera (2019) quien bajo un r de Pearson de 0.826 resalta que preexiste una correspondencia directa entre la dimensión y la variable, ya que, en muchas ocasiones la motivación resulta siendo un componente que origina una baja

productividad laboral en la Municipalidad de Luyando al fomentar que el talento humano no se sienta valorado ni esencial para las áreas, por lo que, mejorar los reconocimientos emocionales y económicos son esenciales para incentivar el rendimiento eficiente y eficaz de los funcionarios públicos, lo cual, aunado a un mayor enfoque en la revalorización del trabajador son claves para la optimización de los niveles de productividad al fomentar un potencial factor motivacional en el rendimiento laboral.

En torno al segundo objetivo específico, se planteó determinar la correlación entre la satisfacción y la productividad laboral en el gobierno local de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022, para ello, considerando que el nivel de satisfacción en la entidad predomina en un nivel regular al 50.0% y que la productividad laboral predomina en un nivel regular al 90.0%, considerando un Rho de 0.187 que refleja que coexiste una reciprocidad muy baja y positiva entre la dimensión y la variable, lo cual, fue malo para la entidad municipal, debido a que, refleja el escaso nivel relevancia otorgado al cumplimiento de expectativas de los funcionarios, principalmente debido a la volatilidad de los servidores públicos, siendo así que bajo una significación de 0.002 que es mínimo comparado con el p-valor de 0.05, se valida la hipótesis de la investigación. Dicha situación, reflejó falencias en los lazos existentes entre el empleador y los servidores municipales, generando con ello insatisfacción con el puesto que posee cada uno de ellos, por la sobrecarga laboral y la compensación salarial por sus servicios, que resulta siendo uno de los puntos más delicados a tratar por la continua variación de expectativas que existe en este sector que fomenta una mayor complejidad en logro de la satisfacción personal de los mismos.

Bajo dicha perspectiva, tales hallazgos, tienen semejanza con el estudio de Paredes y Rivera (2022) quienes revelan la disponibilidad de una correspondencia moderada y directa bajo un Rho de 0.562, en base a lo cual, se destaca la relevancia de la complacencia profesional en la promoción de la productividad laboral en la Municipalidad de Cantón de Riobamba, principalmente en consideración de la necesidad de repotenciar las habilidades del personal, quienes poseen un nivel de satisfacción medio al 15.7%, por sensaciones inestabilidad

laboral, escaso trabajo en equipo y poca comunicación, afectando con ello el nivel de productividad laboral.

En referencia al tercer objetivo específico, se planteó determinar la relación entre el compromiso y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022, para ello, considerando que el nivel de compromiso en la entidad predomina en un nivel regular al 76.7% y que la productividad laboral predomina en un nivel regular al 90.0%, considerando un coeficiente de reciprocidad de 0.209 que refleja que concurre una correspondencia directa y baja entre la variable y dimensión, lo cual, fue malo para la municipalidad, por la escasa fuerza latente entre ambas principalmente por la falta de lazos que mejoren la identificación de los fines organizacionales con los fines personales de los funcionarios, ratificando con ello bajo una significancia de 0.011 mínima comparada con el p-valor de 0.05, la existencia de una relación entre ambas como se estableció en la hipótesis de la investigación. De manera que, dicha casuística se debió principalmente a falencias vinculadas en la escasa convivencia generada entre el empleador y los trabajadores, originando baja compatibilidad en las metas organizacionales, incidiendo con ello en la reducción de la productividad laboral al no sentirse parte de la entidad municipal.

En este sentido, se posee afinidad con la indagación de Chávez (2022) quien mediante su estudio corrobora la incidencia del fortalecimiento del compromiso laboral en la reciprocidad positiva moderada bajo un Rho de 0.830 de la productividad laboral en una entidad evocada al servicio público, al denotar la predominancia de 19.78% de personal que refleja una baja eficiencia laboral, por una baja reciprocidad en torno a factores vinculados al compromiso laboral, por lo que, se realza la incidencia que posee la eficiencia del personal en la motivación generada, siendo necesario forjar lazos con ellos que fomenten su identificación con las metas organizacionales. Asimismo, tales resultados se asemejan al estudio de Inga (2021), quien bajo un r de Pearson de 0.692 resalta la importancia de optimizar el comportamiento organizacional en una municipalidad como la de Piura, a través, del refuerzo del compromiso de los funcionarios, debido a que, si se fomenta una actitud de responsabilidad en las tareas propias de cada trabajador,

será posible que con ello se origine un mejor desempeño que incida en los niveles de productividad laboral.

En torno al cuarto objetivo específico, se estableció determinar la correspondencia entre el proceso de planificación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022, para ello, considerando que el nivel de proceso de planificación en la entidad predomina en un nivel regular al 81.7% y que la productividad laboral predomina en un nivel regular al 90.0%, considerando un Rho de Spearman de 0.142 que refleja que existe una relación muy baja y directa entre la dimensión y la variable, lo cual, fue malo para la municipalidad, debido al escaso enfoque en el establecimiento de métodos apropiados de trabajo que minimicen la carga laboral, que fomentó trabajadores estresados con bajo rendimiento, denotando con ello y en respaldo a una significación de 0.028 menor al p-valor de 0.05, que se valida la hipótesis de la investigación referente a la existencia de una relación entre ambos pero con una baja fuerza de incidencia actual en la productividad laboral por su desenfoco en el proceso de planificación. Tal hallazgo, se debió a la falta de organización de planes de trabajo, lo cual, fomenta descoordinación en las labores y afecta al personal en sus niveles de insatisfacción, generando así una menor productividad laboral.

En consecuencia, tienen afinidad con la investigación de Egoavil y Flores (2021) quien bajo un Rho de 0.768, denota que el proceso de planificación es esencial para incidir en la capacitación del personal, conforme al 52.3% de trabajadores de un concejo distrital, puesto que, puede llegar a desencadenar una mayor motivación en el personal y generar una buena productividad laboral. Asimismo, dichos resultados se asemejan a lo obtenido por Prasetyo et al. (2021) quienes denotaron que se debe considerar la relevancia estratégica en la planificación de actividades en entidades como la Municipalidad de Alto de la Alianza, ratificando bajo un Rho de 0.768, que la productividad laboral tiene una relación directa y alta, de manera especial con el proceso de planificación, puesto que, el establecimiento de metas y objetivos, establecer una mejor hoja de ruta que fomente una buena producción laboral, por lo que, el alcance de fines organizacionales debe ser un eje central de desenvolvimiento para el personal, sin dejar de lado el fortalecimiento de lazos con los trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se concluye que, bajo un coeficiente de correspondencia de 0.252 y una significancia de 0.042 inferior al p-valor de 0.05, reflejan que coexiste una correlación baja y directa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en el concejo local de Challhuahuacho de Apurímac, ello se debe, a que los funcionarios no se sienten completamente identificados con la municipalidad, por la falta de desarrollo de lazos y orientación por parte de la entidad, lo cual, origina una baja incidencia en el desempeño que conlleva a una menor productividad laboral, denotando con ello la necesidad de incidir en el desarrollo de planes de trabajo que fomenten la mejora del comportamiento organizacional.

**Segunda.** Se concluye que, bajo un coeficiente de reciprocidad de 0.272 y una significación de 0.036 inferior al p-valor de 0.05, reflejan que coexiste una correspondencia baja y directa entre la motivación y la productividad laboral en el concejo de Challhuahuacho de Apurímac, ello surge por el bajo enfoque en la promoción de reconocimientos e interés por mejorar sus habilidades a los funcionarios, no solo en torno a su antigüedad, sino también por los logros alcanzados, fomentando con ello una baja percepción de valoración al talento humano, fomentando con ello una reducción en la productividad laboral, por ello, hay que fortificar la motivación en los servidores públicos en la necesidad de cerrar brechas con la intención de mejorar el incentivo motivacional, y con ello reforzar la productividad en el municipio.

**Tercera.** Se concluye que, bajo un coeficiente de correspondencia de 0.187 y una significancia de 0.002 inferior al p-valor de 0.05, reflejan que hay una relación directa y muy baja entre la satisfacción y la productividad laboral en el gobierno local de Challhuahuacho de Apurímac, ello se suscita a causa del surgimiento de sobrecarga laboral y la percepción de una escasa comunicación, lo cual, al originar que no se sientan escuchados, ni apoyados, eleva la insatisfacción de los servidores públicos, afectando los niveles de rendimiento en sus funciones. Por ello, es significativo enfocarse en la mejora del ambiente laboral, para generar condiciones en el entorno que permitan al trabajador dar lo mejor de sí mismo en sus funciones, lo que repercutirá en el progreso de la entidad municipal.

**Cuarta.** Se concluye que, bajo un coeficiente de reciprocidad de 0.209 y una significación de 0.011 inferior al p-valor de 0.05, reflejan que hay una relación baja y positiva entre el compromiso y la productividad laboral en el concejo de Challhuahuacho de Apurímac, lo cual, realza la carencia de desarrollo de lazos entre los funcionarios y el municipio y el bajo nivel de comunicación latente entre ambos. Por ello, es relevante enfocarse en planes que permitan acrecentar el compromiso de los trabajadores, por cuanto va a permitir influir de manera notable sobre la Productividad de los recursos humanos del concejo, teniendo en cuenta que, un colaborador comprometido centraliza sus conocimientos y energía en lograr las tareas encomendadas.

**Quinta.** Se concluye que, bajo un coeficiente de reciprocidad de 0.142 y una significación de 0.028 inferior al p-valor de 0.05, reflejan que coexiste una relación muy baja y positiva entre el proceso de planificación y la productividad laboral en el gobierno local de Challhuahuacho de Apurímac, ello se debe a que existen falencias en el enfoque en rutas organizacionales para alcanzar los objetivos en la municipalidad, lo cual, conlleva a influir de forma leve en el nivel de productividad laboral, por carencias en el establecimiento de procedimientos adecuados para afrontar la sobrecarga laboral. Por ello, es necesario para que todas las áreas de la organización consigan adiestrar el desempeño de sus obligaciones con eficacia una redefinición interna en sus procedimientos de trabajo, ya que repercutirá en la productividad laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Se recomienda al jefe de personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac, promover el desarrollo de un programa de comportamiento organizacional en el municipio que se enfoque en la satisfacción de las necesidades que poseen y manifiestan los funcionarios, para optimizar de esta manera el comportamiento organizacional en los empleados con el fin de elevar la productividad laboral.

**Segunda.** Se sugiere al jefe de personal del concejo Distrital de Challhuahuacho de Apurímac, fomentar la optimización del plan de desarrollo de personas, para elevar el crecimiento profesional y laboral en los trabajadores, para mejorar la motivación en los mismos y elevar la productividad laboral.

**Tercera.** Se aconseja al jefe de personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac, promover la indagación del desarrollo de un medio de apoyo multicanal para los trabajadores, para mejorar la satisfacción en los mismos y elevar la productividad laboral.

**Cuarta.** Se recomienda al jefe de personal del municipio Distrital de Challhuahuacho de Apurímac, ahondar en el desarrollo de un plan de comunicación horizontal para mejorar el trabajo en equipo y elevar con ello el compromiso del personal para contribuir en el desarrollo de la productividad laboral.

**Quinta.** Se encomienda al jefe de personal de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac, fomentar investigaciones para acrecentar el progreso de la gestión del tiempo en el trabajo, para optimizar el proceso de planificación actual e influir con ello en la productividad laboral.

## REFERENCIAS

- Abu-Taieh, E., El Mouatasim, A., & Al Hadid, I. (2019). *Research Design and Methodology* (Cyberspace (ed.)). <https://doi.org/10.5772/intechopen.85731>
- Bashir, F., Umar, A., & Yousuf, A. (2020). Impact of Service Quality on Customer Loyalty and Customer Satisfaction in Islamic Banks in the Sultanate of Oman. *Sage Journal*, 133, 1–10. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244020919517>
- Bernal, J. (2015). La justificación y enaltecimiento del genocidio en la Reforma del Código Penal de 2015. *InDret: Revista per a L'Análisi Del Dret*, 2.
- Bouchrika, I. (2021). *How to Write Research Methodology: Overview, Tips, and Techniques*. Research. <https://research.com/research/how-to-write-research-methodology>
- Carta, G., & Pou, V. (2018). *España. Productividad y eficiencia del sector público*. <https://n9.cl/7axu6>
- CEPAL. (2020). *The impact of the COVID-19 pandemic on the tourism sector in Latin America and the Caribbean, and options for a sustainable and resilient recovery*. International Trade. <https://n9.cl/4lu3k>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 9(1), 25–34. <https://n9.cl/hfy7g>
- Chavez, E. (2022). *Comportamiento organizacional y eficiencia laboral en el personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86185>
- Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134–138. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Mc Graw Hill (ed.); 5ta ed.).
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (M. Hill (ed.); 3ra ed.).
- Código Nacional de la Integridad Científica, (2019). <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Consortio de Investigación Económico y Social. (2016). *Productividad, competitividad y diversificación productiva*. <https://cies.org.pe/publicaciones/productividad-competitividad-y-diversificacion-productiva/>
- Dayeh, K., & Farmanesh, P. (2021). The link between talent management, organizational commitment and turnover intention: A moderated mediation model. *Management Science Letters*, 11(2021), 2011–2020. <https://n9.cl/zdh6f>
- Egoavil, D., & Flores, R. (2021). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2021* [Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1114?show=full>
- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general* (Dunod (ed.)).
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Ganau, R., & Rodríguez-Pose, A. (2019). Do high-quality local institutions shape labour productivity in Western European manufacturing firms? *Papers in Regional Science*. <https://doi.org/10.1111/pirs.12435>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGraw Hill Interamericana Editores (ed.); 1ra ed.).
- Hernández Carmona, M., & López Velázquez, G. (2018). *Influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral Un resultado que refuta la hipótesis* [Universidad Católica de Pereira]. <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6027>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill (ed.)).
- Informe Belmont. (1978). *Principios Éticos y Directrices para la Protección de sujetos humanos de investigación*.
- Inga, M. (2021). *Comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una Municipalidad Provincial de Piura, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80956>
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization* (Routledge (ed.); 1ra ed.).
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030*. [https://www.mef.gob.pe/concdecompetitividad/Plan\\_Nacional\\_de\\_Competitividad\\_y\\_Productividad\\_PNCP.pdf](https://www.mef.gob.pe/concdecompetitividad/Plan_Nacional_de_Competitividad_y_Productividad_PNCP.pdf)
- Narvaez, J. (2015). *Teoría Administrativa*. <https://es.scribd.com/document/493511610/Teoria-Administrativa-JL-NARVAEZ-capitulo-17#>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la*

*investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ediciones de la U. (ed.); 5th ed.).

Nguyen, H., Le, Q., Tran, Q., Tran, T., Nguyen, T., & Nguyen, T. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>

Padilla, J., & González, J. (2020). Comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en empleados del sector hotelero de Zacatecas (México). *Dialnet*, 605–626.

Paredes, K., & Rivera, A. (2022). *Análisis del comportamiento organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Riobamba, periodo 2019* [Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/17662>

Peñaranda, C. (2018). Productividad laboral a paso lento. *La Cámara*. [https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion817/edicion\\_817.pdf](https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion817/edicion_817.pdf)

Prasetyo, J., Janiah, S., & Riyanto, S. (2021). A strategy to strengthen the organizational citizenship behaviour of steel industry's employee in Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3). <https://goo.su/dZd45>

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Pearson Education (ed.); 12th ed.).

Saini, D. (2017). Impact of Ethical Leadership on Organizational Commitment & Productivity in India. *Indian Journal of Industrial Relations*, 52(3), 456–468. <https://www.jstor.org/stable/26536409>

Simon, H. (1947). *A study of decision-making processes in administrative organizations*. *Administrative Behavior* (Macmillan (ed.)). <https://psycnet.apa.org/record/1948-00884-000>

Taylor, F. (1911). *The Principles of Scientific Management* (Harper & Brothers

(ed.)).

- Tefera, O., & Goevender, K. (2017). Service quality, customer satisfaction and loyalty: The perceptions of Ethiopian hotel guests. *Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 6(2), 1–22.
- Toledo Diaz de Leon, N. (2016). Población y Muestra. *Medios Educativos. Universidad Autónoma Del Estado de México*, 1(1).  
<https://sistemadeinvestigacion.ibero.mx/es/publications/población-y-muestra-sólo-visión-proyectables>
- Torres, A., & Tejada, S. (2022). *El Comportamiento Organizacional y su Relación con las Habilidades Gerenciales del Personal de la Municipalidad Distrital de Yuruá, Año 2022* [Universidad Nacional de Ucayali].  
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5646>
- Valera, F. (2019). *Influencia del clima laboral en la productividad de la Municipalidad Distrital de Luyando* [Universidad Nacional Agraria de la Selva].  
[https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1650/TS\\_FOVS\\_20%0A19.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1650/TS_FOVS_20%0A19.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista Espacios*, 41(27), 1–9. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>
- Weber, M. (1922). *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva* (Fondo de Cultura Económica (ed.)).  
<https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf>
- Zondo, R. (2020). The influence of employee engagement on labour productivity in an automotive assembly organisation in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1).  
<https://journals.co.za/doi/abs/10.4102/sajems.v23i1.3043>

## **ANEXOS**

Anexo 01. Matriz de consistencia

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023.</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel de Profundidad:</b> Descriptivo-Correlacional</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación directa entre la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Población:</b> 60 empleados de la Municipalidad de Challhuahuacho</p>
<p>¿Qué relación existe entre la satisfacción y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la satisfacción y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023.</p>	<p>Existe relación directa entre la satisfacción y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023</p>	<p><b>Muestra:</b> 60 empleados de la Municipalidad de Challhuahuacho</p>
<p>¿Qué relación existe entre el compromiso y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el compromiso y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023.</p>	<p>Existe relación directa entre el compromiso y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>

---

¿Qué relación existe entre el proceso de planificación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023?

Determinar la relación entre el Proceso de planificación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023.

Existe relación directa entre el proceso de planificación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2023.

---

Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Comportamiento organizacional	El comportamiento organizacional es el estudio de las personas y de los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el CO retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones (Robbins y Judge ,2013).	El comportamiento organizacional, es aquello que se basa en el análisis de las conductas individuales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho para la comprensión de la forma de fomentar la integración organizacional.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuerzas motivacionales</li> <li>• Recompensa Seguridad</li> </ul>		Ordinal
			Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Relaciones Laborales</li> <li>• Condiciones Laborales</li> </ul>		
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausentismo</li> <li>• Deseo de permanencia</li> </ul>		
			Proceso de planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión administrativa</li> <li>• Capacitaciones</li> <li>• Análisis interno</li> <li>• Análisis externo</li> <li>• Planes</li> <li>• Conocimientos previos</li> </ul>		

Productividad laboral	Según Robbins y Judge (2013) la productividad es la medición del desempeño, acorde al alcance de metas, con el manejo de costos bajos, siendo el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional de la empresa en su conjunto.	La productividad laboral, es la relación que existe entre el nivel de producción generada por el trabajador de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho y las horas laborales empleadas para llevar a cabo dicha producción laboral.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad del personal</li> <li>• Habilidades de trabajo en equipo</li> <li>• Adaptabilidad del trabajador</li> </ul>	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de calidad de trabajo</li> <li>• Cumplimiento de tareas asignadas</li> <li>• Conocimiento del puesto de trabajo</li> </ul>	

Anexo 03. Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**Instrucciones:** Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: **“Comportamiento organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Apurímac, 2023”.**”, el cual tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración. Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa (X) en la alternativa que considere conveniente.

**1: Nunca      2: Casi nunca      3: A veces      4: Casi siempre      5: Siempre**

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	Usted se encuentra motivado a cumplir con las labores designadas en la municipalidad					
2	Usted considera que la municipalidad de Challhuahuacho reconoce sus logros que realiza.					
3	Usted encuentra tranquilidad y seguridad en su ambiente de trabajo					
4	Usted considera que la municipalidad estimula su desempeño en las actividades diarias					
5	Usted se siente entusiasmado por las nuevas metas planteadas por la municipalidad.					
6	Usted se siente como una pieza importante para la municipalidad.					
	<b>DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN</b>					
7	Usted considera que su esfuerzo es reconocido					
8	Usted considera que el esfuerzo de sus compañeros es reconocido					
9	Usted considera que las relaciones interpersonales con sus colegas son afectivas y amables					
10	Usted considera que tiene una relación horizontal con mis superiores					
11	Usted se siente cómodo con el nivel salarial que percibe					
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO</b>					
12	Usted procura llegar antes de la hora de inicio a su centro laboral					
13	Usted considera trabajar más tiempo después de su horario, si es necesario en la municipalidad Challhuahuacho.					
14	Usted siente deseos de seguir permaneciendo en la municipalidad de Challhuahuacho.					
	<b>DIMENSIÓN 4: PROCESO DE PLANIFICACIÓN</b>					
15	Usted se encuentra familiarizado con los planes que la empresa implementa.					
16	Usted considera que se realizan capacitaciones que le permitan crecer como miembro de la empresa.					
17	Usted considera que los objetivos de la empresa son planificados.					
18	Usted considera que dentro del rubro donde se ubica la municipalidad es competente					

## CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL

**Instrucciones:** Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: **“Comportamiento organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Apurímac, 2023”**, el cual tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración. Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa (X) en la alternativa que considere conveniente.

**1: Nunca      2: Casi nunca      3: A veces      4: Casi siempre      5: Siempre**

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	Usted considera que desempeña sus actividades utilizando pocos recursos materiales					
2	Usted comparte sus conocimientos en beneficio de sus compañeros de trabajo.					
3	Usted se siente a gusto de compartir experiencias con sus colegas					
4	Usted percibe que se adapta al cambio de estrategias en el desempeño de su labor con el empleo de las TIC.					
5	Usted se adapta al trabajo en la municipalidad con facilidad.					
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>					
6	Usted considera que el factor tiempo es importante en el desarrollo de las actividades del personal					
7	Usted considera que su desempeño en la municipalidad es un indicador de su calidad de trabajo					
8	Usted cumple con los procedimientos establecidos de esta institución					
9	Usted cumple con sus responsabilidades laborales diarias, en esta institución.					
10	Usted considera que posee la habilidad de manejar adecuadamente las herramientas en su labor.					
11	Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados					

## Anexo 04. Matriz Evaluación por juicio de expertos



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Huamanchumo Venegas Henry Ismael  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Comportamiento organizacional  
 Autor del instrumento : Holguin Lope Luis Yovy

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>44</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Challhuahuacho, 20 de Febrero del 2023

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas  
 Dni 17968344

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Huamanchumo Venegas Henry Ismael  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Productividad Laboral  
 Autor del instrumento : Holguin Lope Luis Yovy

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>44</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

**VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.4
-----

Challhuahuacho, 20 de Febrero del 2023

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : ACO CHIRI ANA MARÍA  
 Institución donde labora : DOCENTE UTP AREQUIPA  
 Especialidad : MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRE  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Comportamiento organizacional  
 Autor del instrumento : Holguín Lope Luis Yovy

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>46</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.6

Challhuahuacho, 04 de Abril del 2023

ANA MARIA ACO CHIRI  
Dni 29618684

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: ACO CHIRI ANA MARÍA  
 Institución donde labora : DOCENTE UTP AREQUIPA  
 Especialidad : MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Productividad Laboral  
 Autor del instrumento : Holguin Lope Luis Yovy

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

		MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>47</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

**VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.7
-----

Challhuahuacho, 04 de Abril del 2023

\_\_\_\_\_  
 ANA MARIA ACO CHIRI  
 Dni 29618684

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: DR. MOISÉS FARFÁN FLORES  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas  
Instrumento de evaluación : Cuestionario de Comportamiento organizacional  
Autor del instrumento : Holguin Lope Luis Yovy

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan la organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96 %

Challhuahuacho, 19 de Marzo del 2023

DR. Moisés Farfán Flores  
DNI: 07956182

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : DR. MOISÉS FARFÁN FLORES  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Productividad Laboral  
 Autor del instrumento : Holguin Lope Luis Yovy

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

		MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan la organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>49</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

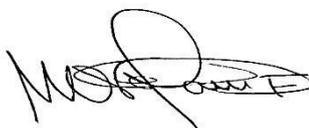
### V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

### VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98 %

Challhuahuacho, 19 de Marzo del 2023



DR. Moisés Farfán Flores  
DNI: 07956182

### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO – APURÍMAC, 2022**

Investigador: Br. Holguin Lope Luis Yovy

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO – APURÍMAC, 2022**”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de Apurímac en el año 2022. Esta investigación es desarrollada por un estudiante pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Ate Vitarte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho

Describir el impacto en el problema de la investigación.

Brindar aportaciones de conocimiento coligados con la correspondencia efectiva entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral en el sector público municipal, para identificación de posibilidades de mejora en el personal de recursos humanos y la actual conducción en dicha Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO – APURÍMAC, 2022**”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Holguin Lope Luis Yovy, email: y Docente asesor Dr. Huamanchumo Venegas Henry, email:

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

..... Fecha y hora:  
.....



Anexo 07. Confiabilidad de los instrumentos

**Compromiso organizacional**

Se aplicó una prueba piloto a 30 trabajadores de una entidad afín.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

Se halló una fiabilidad de 0.961 que denotó que el instrumento evaluado es excelente para la medición de la variable compromiso organizacional.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,961	18	

Al evaluar cada ítem en el cuestionario de compromiso organizacional, se halló que poseen una fiabilidad superior a 0.900, por lo que, no requiere eliminarse ningún ítem, ya que, son excelentes para medir la variable.

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	73,27	155,513	,836	,958
P2	73,67	158,161	,710	,960
P3	73,33	157,609	,780	,959
P4	73,33	158,368	,711	,960
P5	73,20	157,545	,817	,958
P6	73,50	159,293	,734	,959
P7	73,47	158,602	,722	,959
P8	73,70	154,562	,695	,960
P9	73,53	155,154	,695	,960
P10	73,37	156,861	,783	,959
P11	73,33	158,851	,758	,959
P12	73,27	157,444	,783	,959
P13	73,60	152,731	,699	,961
P14	73,37	159,689	,722	,959
P15	73,57	157,151	,721	,959
P16	73,33	157,954	,802	,958
P17	73,37	156,654	,830	,958
P18	73,27	158,892	,792	,959

## Productividad laboral

Se aplicó una prueba piloto a 30 trabajadores de una entidad afín.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

Se halló una fiabilidad de 0.947 que denotó que el instrumento evaluado es excelente para la medición de la variable productividad laboral.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	11

Al evaluar cada ítem en el cuestionario de productividad laboral, se halló que poseen una fiabilidad superior a 0.900, por lo que, no requiere eliminarse ningún ítem, ya que, son excelentes para medir la variable.

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PP1	43,40	55,559	,780	,942
PP2	43,47	55,913	,803	,941
PP3	43,40	54,593	,820	,940
PP4	43,43	54,323	,846	,939
PP5	43,37	55,275	,803	,941
PP6	43,53	53,706	,801	,941
PP7	43,30	54,976	,828	,940
PP8	43,60	55,972	,745	,943
PP9	43,57	55,495	,737	,943
PP10	43,80	54,924	,583	,952
PP11	43,47	55,016	,756	,942

## Anexo 08. Autorización para publicar identidad en resultados de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20288774553
Municipalidad Distrital de Challhuahuacho.	
Nombre del Titular o Representante legal: Saul Quispe Chipana	
Nombres y Apellidos	DNI: 41620315

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Comportamiento organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – apurímac, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Taller de Elaboración de Tesis de la Universidad Cesar Vallejo Lima-Este	
Autor: Nombres y Apellidos Luis Yovy Holguin Lope	DNI: 44347467

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Municipalidad Distrital de Challhuahuacho. 27-October-2023.

Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.