



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Comportamiento organizacional en la productividad
laboral de los trabajadores de la Dirección General de
Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima -
2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Erick Gustavo Macavilca Contreras

ASESOR:

Dra. Jessica Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima - Perú

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) MACAVILCA CONTRERAS, ERICK GUSTAVO cuyo título es: **“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION GENERAL DE JUEGOS DE CASINOS Y MAQUINAS TRAGAMONEDAS LIMA, 2018”**.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: Aprobado por unanimidad.


Lima, San Juan de Lurigancho 17 de Agosto del 2018



 Dr. Sebastián Sánchez Díaz
 PRESIDENTE



 Dra. Maritza Guzmán Meza
 SECRETARIO



 Dra. Jessica Palacios Garcay
 VOCAL

	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC		 Aprobó Vicedirección de Investigación
---	---	--------	--	---	---

Dedicatoria:

A mis hijos, a mi esposa y en especial a mis padres que ellos siempre me han insistido en estudiar siempre.

Agradecimiento:

A la Universidad César Vallejo por la formación profesional recibida.

A mis docentes de maestría por las enseñanzas compartidas.

Declaración de autenticidad

Yo, Erick Gustavo Macavilca Contreras, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos y Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018” presentada, en 149 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 11 de agosto del 2016

.....

FIRMA

Nombre: Erick Gustavo Macavilca Contreras

DNI: 09572433

Presentación

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, presento a consideración de la escuela de posgrado la investigación titulada:

Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018.

Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Gestión pública. Esta investigación descriptiva correlacional causal representa la posibilidad de concluir los estudios de maestría. Se considera que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar decisiones correctoras a la problemática planteada. La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe la realidad problemática de investigación, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, los problemas, la justificación, las hipótesis y los objetivos, la segunda parte contiene el método, la tercera parte los resultados, la cuarta parte se denomina discusión a quinta describe las conclusiones, en la sexta sección presentamos la las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los apéndices.

El objetivo de la tesis es determinar la incidencia del Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos y Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018.

Señores miembros del jurado se espera que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

El autor

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	48
1.5. Justificación del estudio	49
1.6. Hipótesis	50
1.7. Objetivos	51
II. MÉTODO	52
2.1. Diseño de investigación	53
2.2. Variables, operacionalización	54
2.3. Población y muestra	56
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	57
2.5. Método de análisis de datos	61
2.6. Aspectos éticos	61
III. RESULTADOS	62
IV. DISCUSIÓN	92
V. CONCLUSIONES	96
VI. RECOMENDACIONES	99
VII. REFERENCIAS	101
ANEXOS	108

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de comportamiento organizacional	55
Tabla 2	Matriz de operacionalización productividad laboral	55
Tabla 3	Población de estudio	56
Tabla 4	Muestra de estudio	57
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable comportamiento organizacional	58
Tabla 6	Escalas y baremos de la variable productividad laboral	59
Tabla 7	Validación de la variable 1: comportamiento organizacional	59
Tabla 8	Validación de la variable 2: productividad laboral	60
Tabla 9	Confiabilidad de la variable 1: comportamiento organizacional	60
Tabla 10	Confiabilidad de la variable 2: productividad laboral	61
Tabla 11	Distribución de niveles de comportamiento organizacional	63
Tabla 12	Distribución de niveles de trabajo en equipo	64
Tabla 13	Distribución de niveles de comunicación	65
Tabla 14	Distribución de niveles de liderazgo	66
Tabla 15	Distribución de niveles de productividad laboral	67
Tabla 16	Distribución de niveles de ganancias económicas	68
Tabla 17	Distribución de niveles de seguridad	69
Tabla 18	Distribución de niveles de altruismo	70
Tabla 19	Distribución de niveles de grupo de trabajo	71
Tabla 20	Distribución de niveles de dirección	72
Tabla 21	Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y productividad laboral	73
Tabla 22	Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y ganancias económicas	74
Tabla 23	Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y seguridad	75
Tabla 24	Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y altruismo	76
Tabla 25	Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y grupo de trabajo	77
	Distribución de niveles de la variable comportamiento	

Tabla 26	organizacional y dirección	
	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del	78
Tabla 27	comportamiento organizacional influye en la productividad laboral	
	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del	79
Tabla 28	comportamiento organizacional en la productividad laboral	
	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del	79
Tabla 29	comportamiento organizacional en la productividad laboral	
	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia	80
Tabla 30	de comportamiento organizacional en la productividad laboral	
	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del	80
Tabla 31	comportamiento organizacional en las ganancias económicas	
	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del	81
Tabla 32	comportamiento organizacional i en las ganancias económicas	
	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del	81
Tabla 33	comportamiento organizacional en las ganancias económicas	
	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia	82
Tabla 34	de comportamiento organizacional en las ganancias económicas	
	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del	82
Tabla 35	comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores de DGJCMT, 2018	
	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del	83
Tabla 36	comportamiento organizacional en la seguridad de los trabajadores	
	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del	83
Tabla 37	comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores	
	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia	84
Tabla 38	del comportamiento organizacional en la seguridad de los trabajadores	
	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del	84
Tabla 39	comportamiento organizacional en el altruismo	
	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del	85
Tabla 40	comportamiento organizacional influye en el altruismo	
	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del	85

Tabla 41	comportamiento organizacional influye en el altruismo	
	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia	86
Tabla 42	del comportamiento organizacional en el altruismo	
	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del	86
Tabla 43	comportamiento organizacional en el grupo de trabajo	
	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del	87
Tabla 44	comportamiento organizacional en el grupo de trabajo	
	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del	87
Tabla 45	comportamiento organizacional en el grupo de trabajo	
	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia	88
Tabla 46	del comportamiento organizacional en el grupo de trabajo	
	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del	88
Tabla 47	comportamiento organizacional en la dirección	
	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del	89
Tabla 48	comportamiento organizacional influye en la dirección	
	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del	89
Tabla 49	comportamiento organizacional en la dirección	
	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia	90
Tabla 50	de comportamiento organizacional en la dirección	
		90

Lista de figuras

	Página
Figura 1	Diseño de investigación 54
Figura 2	Distribución de niveles de comportamiento organizacional 63
Figura 3	Distribución de niveles de trabajo en equipo 64
Figura 4	Distribución de niveles de comunicación 65
Figura 5	Distribución de niveles de liderazgo 66
Figura 6	Distribución de niveles de productividad laboral 67
Figura 7	Distribución de niveles de ganancias económicas 68
Figura 8	Distribución de niveles de seguridad 69
Figura 9	Distribución de niveles de altruismo 70
Figura 10	Distribución de niveles de grupo de trabajo 71
Figura 11	Distribución de niveles de dirección 72
Figura 12	Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y productividad laboral 73
Figura 13	Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y ganancias económicas 74
Figura 14	Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y seguridad 75
Figura 15	Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y altruismo 76
Figura 16	Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y grupo de trabajo 77
Figura 17	Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y dirección 78

Resumen

A continuación, se presenta una síntesis de la investigación titulada Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de Dirección General de Juegos y Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la incidencia del Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos y Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018.

La investigación es de tipo básica, el diseño utilizado es no experimental correlacional causal, de corte transversal. La población fue de 97 colaboradores de la Dirección General de Juegos y Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018, el muestreo fue probabilístico estratificado y la muestra fue de 78 colaboradores. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables y el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis se concluyó que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 54.5% de la variable dependiente. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El comportamiento organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de Dirección General de Juego de Casinos y Máquina Tragamonedas, 2018.

Palabras claves: Comportamiento organizacional, la productividad laboral, trabajadores

Abstract

The following is a synthesis of the research entitled Organizational Behavior in Labor Productivity of the General Directorate of Games and Casinos and Slot Machines, Lima - 2018. The objective of the research was aimed at determining the incidence of organizational behavior in the labor productivity of workers of the General Directorate of Games and Casinos and Slot Machines, Lima - 2018.

The research is of basic type, the design used is non-experimental causal correlational, cross-sectional. The population was 97 employees of the General Directorate of Games and Casinos and Slot Machines, Lima - 2018, the sample was stratified probabilistic and the sample was 78 collaborators. To collect the data, the instruments of the variables were used; the Cronbach's Alpha reliability was performed for both variables and the data processing was done with the SPSS software (version 23).

After the analysis, it was concluded that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p < 0.05$); and explains 54.5% of the dependent variable. Therefore, it is decided to reject the null hypothesis that is: Organizational behavior influences the labor productivity of the workers of DGJCMT, 2018.

Keywords: Organizational behavior, labor productivity, workers

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional, actualmente las organizaciones se ven relacionados con el tema de comportamiento organizacional, ya que ayuda a los empresarios a analizar a sus propios trabajadores como son en el rendimiento, capacidad y relaciones interpersonales. Esto se debe a que al saber cuáles son sus rendimientos se refleje en la productividad laboral de la empresa. Según Ibañez (2015) señaló que “permite conocerse a sí mismo como empresa, tener una idea de quién es, qué puntos fuertes y débiles se tienen, y qué modelo operativo es mejor (...) El ser humano no es una estructura acabada, es un proceso y la personalidad o perfil va variando, en mejora continua, tenemos que aprender a estar para ser exitosos.” Señaló que la evolución del comportamiento organizacional se debe a cambios de paradigmas.

Por otro lado, Sarmiento (2018) encontró que el 70 % de la brecha de productividad entre los países de América Latina y El Caribe, con respecto a las naciones con actividad económica más relevante de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se debe al bajo dinamismo en temas laborales. Así lo aseguró la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) en el documento sobre perspectivas económicas de la región para 2018. La idea es que los países de América Latina y el Caribe empiecen a sufrir un cambio positivo en la mayoría de sus economías, sustentado en dos aspectos: mejora en la actividad económica global y la estabilización del precio de las materias primas.

Con la evolución del hombre, la cultura y las sociedades encontramos que las empresas también van evolucionando a través de la historia, y por ende miles de prácticas internas van cambiando también. Teniendo en cuenta que las personas son el activo más importante de las empresas, debemos ahondar en la evolución a través de los años del comportamiento organizacional y cómo esto hace que la empresa asuma una estrategia competitiva o una propuesta de valor diferente.

Molina, Briones y Arteaga (2016) establecieron que en la actualidad se dan muchos cambios radicales dentro de las empresas a los cuales se tienen que enfrentar los administradores, de ahí que resulte de gran importancia para la administración de empresas reflexionar sobre el comportamiento organizacional y los factores que inciden en su conformación, esencialmente, el cambio, el clima y la cultura organizacional así como la responsabilidad social fundamentada en la necesidad de la gestión del cambio en el

mejoramiento continuo que debe darse dentro de las estructuras de las organizaciones con enfoque sistémico.

En el ámbito nacional, según Fernández (2015), infiere que en el mercado laboral peruano se caracteriza por su profunda heterogeneidad ocupacional, los bajos niveles de productividad promedio y la extendida informalidad laboral de la fuerza de trabajo. Esta situación no ha podido ser revertida a pesar del proceso de crecimiento económico experimentado durante la última década. Esto muestra un claro déficit de empleo adecuado y desigualdades salariales notables. En este contexto, son las mujeres, los jóvenes, la población indígena y los empleados en actividades de escasa productividad, los que encuentran mayores dificultades para insertarse laboralmente en condiciones de empleo adecuado.

La Cámara de Comercio de Lima (CCL) informó que la productividad laboral (aquella que se mide a partir del número de trabajadores respecto del PBI) avanzó 0,5% durante el 2017.

“Esta es la tasa de crecimiento más baja desde el 2009, año de la crisis financiera internacional, siendo los sectores comercio (-3,7%), minería (-1,9%), manufactura (-0,9%) y servicios (-0,2%) los que registraron tasas negativas”, precisó Peñaranda (2018), director ejecutivo del Instituto de Economía de la CCL.

Los sectores con mayor productividad laboral en el 2017 fueron construcción (6,5%), agropecuario (3,6%) y pesca (1,8%), señaló Peñaranda. El sector agropecuario, registró el segundo mayor crecimiento de la Productividad laboral (40,5%) en el periodo de análisis, apoyado en un importante crecimiento tanto de las exportaciones tradicionales como de las no tradicionales. En tanto, los sectores que cerraron el 2017 con tasas negativas experimentaron un menor nivel de producción.

La preocupación por la desaceleración de la productividad laboral toma mayor fuerza cuando se realiza una comparación con una muestra de países de América Latina. Si bien en los últimos cinco años el Perú fue el país con mayor crecimiento promedio anual de productividad (De acuerdo con The Conference Board de noviembre de 2016), aún nos encontramos en los últimos lugares de la región, únicamente por encima de Bolivia.

Nuestra brecha con respecto a Chile es amplia: su nivel de productividad es el doble de la peruana.

En el ámbito local, la Dirección General de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas es un órgano de línea dependiente del Viceministerio de Turismo del Mincetur, ubicado en calle uno N° 50 urbanización Corpac del distrito de San Borja, es la autoridad competente para formular, proponer, supervisar y fiscalizar las normas generales administrativas no tributarias a nivel nacional, que regulan y controlan la explotación de los juegos de casino y máquinas tragamonedas dentro del territorio nacional.

Del mismo modo, en Dirección General de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas es un órgano de línea dependiente del Viceministerio de Turismo del Mincetur evidencian deficiencias en el desarrollo de sus funciones y procesos, debido en gran medida a que no han desarrollado habilidades que les permitan interactuar con los trabajadores o subordinados a fin de mejorar el desarrollo de los procesos organizacionales. Esto se debe a que al no contar con los conocimientos necesarios de su personal genera que no haya una eficacia dentro de la organización como son sus funciones. De manera que, el objetivo de realizar este proyecto es darle una solución realizando un estudio a este ente por el cual el propósito es mejorar la productividad laboral en la empresa.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Ramos (2017) en su trabajo de investigación titulado *El comportamiento organizacional y su impacto en el desempeño de los equipos de trabajo*, México, tuvo como objetivo general demostrar que existen factores dentro de la organización que intervienen en el desempeño de las personas que integran una empresa y que a su vez se reflejan en el clima que se vive en la organización y por lo tanto en el desempeño de los equipos de trabajo que se forman dentro de la misma y así, el personal administrativo pueda realizar ciertos cambios, fue un estudio se realizado a través del método cuantitativo mediante entrevistas al personal administrativo de una Institución de Educación Superior ubicada en el Estado de Querétaro, utilizando la hermenéutica objetiva del análisis de textos. El estudio de investigación se realizó tomando como objeto de estudios a la Universidad Autónoma de Querétaro constituida por 15 facultades. La investigación tuvo como teoría base

Chiavenato (2014) para el comportamiento organizacional. En específico se habla de la Licenciatura en Contaduría y Administración que, a su vez, está constituida por 7 carreras. La calidad de vida en el trabajo es el reflejo de la gente está bien en su trabajo, con su familia y por consecuencia, económicamente. La facultad se preocupa por la mujer y sus necesidades, de tal forma que permite que ésta se desarrolle y a todos sus empleados a través de programas de carrera. Se concluyó que a la facultad acuden gran cantidad de personas, por lo tanto, el área se ve saturada en ocasiones y aunque los espacios físicos son buenos, esto afecta de alguna manera el desenvolvimiento laboral. El Director se ha preocupado por que las instalaciones sean adecuadas para el desempeño, asimismo, se sugiere que haya más personal administrativo debido a que la facultad ha crecido mucho y por lo tanto el número de alumnos y maestros ha incrementado, así como la carga de trabajo, independientemente de que se tenga prestadores de servicio social. Es importante que el área de servicios audiovisuales cuente con un espacio físico más adecuado, de tal forma que se cuente con el equipo necesario para poder trabajar ya que es fundamental para el cumplimiento de los objetivos. Los resultados descriptivos fueron para la variable comportamiento organizacional en el nivel bajo 65%, nivel medio 24% y nivel alto 11%.

Bravo (2016) en su trabajo de investigación titulado *Diagnóstico del comportamiento organizacional de las empresas comercializadoras de productos lácteos en Portoviejo para la mejora de su Desempeño Empresarial*, Ecuador, el objetivo general fue diagnosticar el comportamiento organizacional de las empresas comercializadoras de productos lácteos en la ciudad de Portoviejo para contribuir a la mejora de su desempeño empresarial. En la metodología se aplicaron métodos deductivos para identificar las principales falencias que afectan el rendimiento del personal dentro de la institución, para esto se realizó una encuesta para verificar la verdadera problemática existente en ambas empresas. También se aplicó el método inductivo en el cual se utilizó una ficha de observación en la que se determinaron cuáles eran los factores que afectan la conducta laboral de los trabajadores. La población estuvo conformada por los trabajadores de las empresas comercializadoras de productos lácteos. Se empleó como técnica la encuesta y el cuestionario. En la parte descriptiva se presentó una propuesta reflejada en la solución de los problemas identificados, planteando mejoras a cada factor recurrente que intervienen en las diferentes organizaciones y rendimiento de los trabajadores con el fin de obtener mejor desempeño laboral, obtener mayor productividad y sobre todo crear un ambiente armónico y competente para el desarrollo de las mismas. La teoría utilizada para la

variable comportamiento organizacional fue la de Robbins (2004) .Se concluyó que La búsqueda bibliográfica de los elementos del Comportamiento Organizacional permitió conocer los diferentes aspectos que contribuyen a un mejor desempeño del talento humano en el contexto empresarial. Asimismo, se procedió a identificar dos empresas de productos lácteos como son Lacycon y Pura Crema en las cuales se realizó una encuesta a los empleados de ambas instituciones para obtener la información necesaria en el ámbito objeto de estudio. El análisis descriptivo se realizó utilizando baremo para categorizar la variable en nivel alto 20%, nivel medio 14% y nivel bajo 66% para la variable comportamiento organizacional.

Guárate (2015) en su tesis titulada *La ciudadanía organizacional clave en la productividad Laboral del capital humano de la universidad de Carabobo campus la morita*, Venezuela, tuvo como objetivo general analizar las actitudes de ciudadanía organizacional y su implicación en la productividad del capital humano que labora en la Universidad de Carabobo Campus La Morita. La investigación desarrollada fue de tipo no probabilístico intencional, la población de estudio se halla comprendida por 53 trabajadores administrativos que manifestaron su voluntad de participar en el estudio y la recolección de los datos se efectuó utilizando, la encuesta. Se concluyó que en referencia a las actitudes hacia el trabajo, es evidente, que las actitudes que exhibe el capital humano son de vital importancia para las organizaciones, cuando estas son favorables se relacionan con los resultados positivos esperados, junto con el involucramiento, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Siendo uno de los mayores retos para la organización tratar que sus empleados en la mayor medida muestren interés en sus actitudes y emociones. Cuando estas son desfavorables como lo arrojado en el estudio, esto constituye dificultades en una organización. El marco teórico estuvo sustentado bajo la teoría de Robbins(2004) .Las actitudes de rechazo pueden generar huelgas, ausentismo, es decir, ocasionan conflictos laborales, bajo desempeño, robo, entre otros. En cambio, cuando el capital humano siente satisfacción laboral cuando en razón del cabal cumplimiento de sus funciones recibe una remuneración acorde, le propician beneficios socioeconómicos, lo apoyan en su crecimiento profesional y personal este desarrolla una actitud de compromiso. Para el análisis descriptivo se utilizó un baremo para los niveles y rangos donde la productividad laboral se encontró en un nivel bajo de 55% , nivel medio 25% y nivel alto 20% .

Martínez (2014) en su trabajo de investigación titulado *El impacto de la cultura laboral en la productividad organizacional*, México, tuvo como objetivo general identificar los factores que inmersos en la cultura laboral de GD son parte vulnerable de generar cambios positivos y productivos, asimismo, lograr identificar y conocer su impacto en la organización, permitiéndoles desarrollar estrategias para sortear muchos de los cambios a los cuales están sujetos y hacer una organización adaptable soportada en su cultura de trabajo logrando así una empresa rentable y competitiva. fue un estudio que contó con el propósito de analizar a la organización de forma cualitativa y diagnóstica; posteriormente analizar el liderazgo desempeñado actualmente en la organización profundizando un poco en factores específicos que permitan identificar áreas de oportunidad y mejora en sus propios líderes, se utilizaron tres técnicas de recolección de información: cuestionario, entrevista, documentos y archivos correspondientes a la evaluación del desempeño que desarrolla la organización aplicándolas de manera correspondiente a todos los niveles jerárquicos. Para la productividad organizacional se sustentó en un marco teórico basado en la teoría de la motivación de Maslow (1991). De acuerdo a la pretendido en el objetivo en la cultura laboral de la empresa GD se tiene muy claro su modelo de negocio, así como lo que respecta a su plan estratégico integrado por su misión, visión, valores organizacionales y su código de conducta. De igual forma, tiene muy claros sus objetivos, entre los cuales se destaca el brindar la mejor atención, servicio y productos a sus clientes de la mano con el desarrollo y bienestar de todos los que integran su equipo de trabajo, lo cual forma parte de su esencia de empresa familiar. Se concluye que GD tiene la infraestructura y el potencial para desarrollar e implementar un plan de acción que le permita reestablecer procesos, políticas y lineamientos y métricas que renueven su cultura laboral y sumen esfuerzos para lograr los objetivos organizacionales y de esta forma actuar de forma efectiva en sus procesos y/o esquema de trabajo, afrontando exitosamente y dando respuesta a los cambios internos como externos.

Ramos (2013) en su trabajo de investigación titulado *Comportamiento organizacional en las delegaciones departamentales del ministerio de ambiente y Recursos Naturales Región Noroccidente*, Guatemala, tuvo como objetivo general determinar el comportamiento organizacional en las delegaciones departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales región Noroccidente del país. La metodología es de tipo descriptiva. La población estuvo conformada por sesenta y una personas, de las cuales 53 son colaboradores y 8 delegados departamentales y regionales.

Se empleó como técnica la encuesta. En la parte descriptiva se logró identificar que en la institución no todo el personal está familiarizado con el comportamiento organizacional, por lo que no es del todo satisfactorio ya que el comportamiento individual y a nivel de grupo es afectado por actitudes negativas entre compañeros. El comportamiento organizacional estuvo realizado con la Teorías X e Y de Douglas McGregor (1957). Se concluyó que se pudo determinar que el comportamiento organizacional en las delegaciones departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales región Noroccidente no es satisfactorio, por lo cual no se logran en su totalidad los objetivos propuestos. Asimismo, los colaboradores de las delegaciones departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales desconocen qué es el comportamiento organizacional. Además, el comportamiento individual y grupal no es el adecuado, debido a diferentes factores tales como: actitudes, valores, costumbres, falta de trabajo en equipo y compañerismo. Asimismo, el personal administrativo y operativo de las Delegaciones Departamentales del MARN región Noroccidente, tienen la capacidad de utilizar técnicas para mejorar en su comportamiento organizacional. De acuerdo a los resultados descriptivos se realizaron en base al baremo y los rangos de la variable comportamiento organizacional donde el nivel bajo fue de 48% , nivel medio 32% y nivel alto 20%.

Antecedentes nacionales

Huacho (2017) en su trabajo de investigación titulado *Influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017 Lima Perú*, tuvo como objetivo general determinar la influencia de las redes sociales en la productividad laboral en los trabajadores del Ministerio público del Callao fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo, utilizo un método hipotético deductivo , tipo de investigación fue básica que se ubica en el nivel explicativo. El diseño de la investigación fue no experimental: transversal. La población estuvo conformada por 416 trabajadores del Ministerio Público y la muestra hallada por muestreo probabilístico de 200 trabajadores. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables y se realizó regresión logística multinomial para el análisis inferencial. La base teórica de la investigación fue la de Chiavenato (2009) para la productividad laboral. En la parte descriptiva se observó que de los 200 participantes, el 23.5% un nivel inadecuado de productividad, el 38.5% un nivel regular y el 38% percibió nivel adecuado de productividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao, tuvo como dimensiones la eficiencia la cual se observó que de los 200

participantes, el 26.5% un nivel inadecuado de eficiencia en la productividad, el 26% un nivel regular y el 47.5% percibió nivel adecuado de eficiencia en la productividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao, asimismo otra de sus dimensiones fue la efectividad de los 200 trabajadores el 7.5% un nivel inadecuado de efectividad en la productividad, el 13.5% un nivel regular y el 79% percibió nivel adecuado de efectividad en la productividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao, en cuanto a la tercera dimensión la eficacia los 200 participantes percibieron el 27% un nivel inadecuado de eficacia en la productividad, el 39% un nivel regular y el 34% percibió nivel adecuado de eficacia en la productividad percibida por los trabajadores del Ministerio público del Callao. En la prueba de hipótesis general se concluyó que el uso de redes sociales influye en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke = 0.564) de la varianza de redes sociales y productividad laboral y la influencia fue de 56.4%.

Rua (2016) en su trabajo de investigación titulado *El comportamiento organizacional percibido por los usuarios de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2015*, tuvo como objetivo general determinar el nivel de comportamiento organizacional percibido por los usuarios en la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2015. La investigación desarrollada es básica, se ha empleado un diseño no experimental, transaccional con una muestra de 383 usuarios de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, Para medir la variable de estudio se empleó como instrumento el cuestionario, el cual fue debidamente validado y aplicado a los usuarios de la muestra. La investigación se realizó bajo la teoría de Chiavenato (2014). Debido a que la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, se empleó como método de investigación hipotético deductivo. La naturaleza cualitativa de las variables de estudio nos permitió emplear la prueba no paramétrica Chi cuadrado para la contratación de las hipótesis. Se concluyó que los usuarios encuestados son el 57% (218) son de sexo masculino y el 43% (165) de los usuarios encuestados son de sexo femenino; Resultando que la mayoría de los encuestados son del sexo masculino. Asimismo, se observó en los resultados descriptivos los niveles de percepción del comportamiento organizacional y se obtuvo que el 42% (160) refirieron que el nivel de comportamiento organizacional es medio, el 37% (141) refirieron que el nivel de comportamiento organizacional es bajo y el 21% (82) de los usuarios encuestados de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho tienen un nivel alto, en relación al

comportamiento organizacional. Se observa los niveles de percepción del comportamiento organizacional por dimensiones en los usuarios de la municipalidad de San Juan de Lurigancho y se obtuvo la dimensión relaciones personales tiene el porcentaje más alto para el nivel bajo con un 52.20%, así mismo para el nivel medio la dimensión comunicación organizacional con 28,50% y finalmente para el nivel alto las tres dimensiones tienen porcentajes similares de 24.80% ubicado en la dimensión relaciones interpersonales. Resultando que la percepción del comportamiento organizacional por dimensiones es bajo.

Cabellos y Facho (2015) en su trabajo de investigación titulado *Influencia del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Señor de Sipán – Chiclayo*, tuvo como objetivo general determinar la influencia del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Señor de Sipán. La metodología que se utilizó para obtener los datos del análisis, consistió en el método de investigación de campo aplicándose un cuestionario para conocer la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Señor de Sipán. Como método para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario representado por 26 ítems con una escala de respuestas tipo Likert. Asimismo, se realizó un análisis de ponderación de porcentajes calculando los valores de las respuestas emitidas por los servidores de la institución y de esta manera se obtiene resultados que nos permite conocer los principales factores que afectan la satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad señor de Sipán. Para las variables de estudio se utilizó la teoría de la motivación de Maslow (1991) y la teoría de Chiavenato (2014) .Se concluyó que existe influencia significativa entre comportamiento organizacional y satisfacción laboral, lo que indica que el comportamiento de la organización va influir en la satisfacción de sus colaboradores. Asimismo, en una organización las actitudes de sus colaboradores hacia diversos aspectos del trabajo, son producto tanto de su experiencia interior y exterior como de sus circunstancias laborales, utilizando al regresión logística y nagelkerke 21% de influencia . Por esta razón si los colaboradores perciben los sistemas, los procedimientos, objetivos y prácticas administrativas como algo acorde con sus propias necesidades y aspiraciones; por tanto, el clima de la organización debe ser de mutua confianza y de aceptación de las condiciones necesarias para permanecer en ella.

Herrera (2015) en su trabajo de investigación titulado *Comportamiento organizacional de los trabajadores reincorporados del policlínico Miguel Grau, Lima – 2015*, tuvo como objetivo general establecer el comportamiento organizacional de los trabajadores reincorporados del Policlínico Miguel Grau, Lima – 2015. El sustento teórico de la investigación estuvo basado bajo la teoría de Chiavenato (2014). La metodología utilizada para llevar a cabo esta investigación ha sido de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, puesto que permitió observar la realidad problemática en un tiempo determinado; acerca del comportamiento organizacional. La población para este estudio estuvo conformada por 50 trabajadores, muestra probabilística 50 trabajadores; se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario para establecer el comportamiento del individuo, grupo y estructura; haciendo un corte transversal se aplicó a los trabajadores reincorporados del Policlínico Miguel Grau. Utilizando Alfa de Cronbach para establecer la confiabilidad de los resultados, la cual arrojó 0.868 siendo fiable para la investigación y según los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores reincorporados del Policlínico Miguel Grau, se pudo obtener en la tabla 2 y figura 1 que el 22.00% de los trabajadores perciben un nivel favorable en el comportamiento organizacional, un 54.00% un nivel medianamente favorable y un 24.00% un nivel desfavorable. Se concluyó que en general las aptitudes son positivas: la capacidad para resolver problemas es buena, mientras la salud y la fortaleza de los empleados es muy buena. Esto es positivo, ya que reduce el estrés, aumenta la motivación y la autoestima; y reduce el ausentismo no evitable.

Izaguirre, Huaripaita, Cahuana, Ayala y Feril (2015) en su investigación titulada *Influencia de la motivación en la productividad de trabajadores de retenciones CENCOSUD*, tuvieron como objetivo determinar si hay influencia de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores de retenciones CENCOSUD. La investigación fue de tipo no experimental, básica-descriptiva, correlacional causal, el estudio se realizó sustentada teóricamente en la teoría de la motivación de Marlow (1991) y para la productividad la teoría de Koontz y Weihrich (2004) para la cual se aplicó un cuestionario con 20 preguntas, a 17 trabajadores del área de retenciones obteniéndose como resultado que los colaboradores de CENCOSUD se encuentran motivados en un 66% para seguir desenvolviéndose en sus funciones y en cuanto a su nivel de productividad en los tres últimos meses el 53% de los trabajadores llegó a sus objetivos, es decir

lograron alcanzar las metas propuestas por su jefe inmediato. A su vez, a través de un análisis inferencial de los colaboradores y haciendo una comparación entre los porcentajes se concluyó que si existe influencia de la motivación sobre la productividad de los trabajadores de CENCOSUD. Utilizando la regresión logística para la prueba de hipótesis y en la estadística descriptiva se observó que la productividad se encontró en un nivel inadecuado con 47%, nivel regular 35% y adecuado 18%.

1.2 Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de la variable 1: Comportamiento organizacional

Definición del comportamiento organizacional

Chiavenato (2014) indicó que:

El comportamiento organizacional está relacionado con las acciones de las personas que trabajan en organizaciones o interactúan entre ellas. Es un área de estudio que trata del comportamiento individual de las personas, e incluye temas variados, como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje, motivación y satisfacción del trabajo. El comportamiento organizacional también se relaciona con el comportamiento de los grupos, es decir, incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos. En ese sentido, se basa en las aportaciones de las ciencias sociales. No obstante, el comportamiento de un grupo de personas no puede ser comprendido solo por la suma de las acciones de los individuos que actúan por su cuenta o en conjunto. Además, el comportamiento grupal es diferente al individual. De ahí la necesidad de estudiar el comportamiento desde ambos ángulos, individual y grupal. Uno de los desafíos para comprender el comportamiento organizacional es que este solo puede observarse en forma parcial. Tiene algunos aspectos superficiales visibles, como las estrategias de la organización, la definición de sus objetivos globales, las políticas y los procedimientos adoptados, la estructura de organización, la autoridad formal y la cadena de mando, así como la tecnología que utiliza. Todos estos aspectos superficiales y perceptibles del comportamiento organizacional pueden observarse sin dificultades en las organizaciones (pp. 4-5).

Alles (2013) lo definió como:

Todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo (p.19).

Además, Alles (2013) estableció que los objetivos del estudio de comportamiento organizacional pueden sintetizar los siguientes aspectos: Describir sistemáticamente el modo en que se conducen las personas en una determinada variedad de circunstancias, comprender por qué las personas se comportan como lo hacen, predecir comportamientos futuros.

Controlar (al menos parcialmente) y procurar o lograr que las personas tengan un cierto comportamiento (esperado) en el trabajo, por ejemplo, en materia de productividad.

Como se observa el estudio del comportamiento organizacional se relacionan con temáticas de recursos humanos y con la cultura organizacional. Por lo cual, cuando se desee influir de algún modo en esta se debe relacionar cultura con comportamiento organizacional

Los resultados de un sistema de comportamiento organizacional suelen medirse con tres indicadores básicos:

Desempeño: Calidad y cantidad de los productos y servicios que se comercializan y nivel de satisfacción de los clientes.

Satisfacción laboral de los empleados: Observable mediante los indicadores clásicos, tales como ausentismo, impuntualidad o rotación.

Crecimiento y desarrollo persona: Cuidado de la empleabilidad de los colaboradores.

Kreitner y Kinicki (2003) citado por Alles (2013), indicó al igual que en otras disciplinas que estudian a las personas y su comportamiento, la mezcla de tres

componentes (teoría- investigación- práctica) puede ser de mucha utilidad para el estudio del comportamiento de las personas dentro de la organización.

Dailey (2012) opinó que:

El comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización (p.14).

Existe una relación importante entre la gestión y el comportamiento organizacional. El Comportamiento organizacional intenta explicar el comportamiento humano dentro de las organizaciones, utilizando para ello las teorías pertinentes. Muchas de estas teorías hacen referencia a problemas a los que se enfrentan regularmente los directivos en su trabajo, como la motivación de sus subordinados; el trazado eficiente de la dirección estratégica de la firma; la prestación de un impecable servicio al cliente; el entrenamiento y la integración de las tareas de equipos auto dirigidos; la creación de sistemas de incentivos y de recompensas que reconozcan los logros personales dentro de un ambiente de culturas de gran desempeño laboral que dependen en gran medida de tecnologías digitales en las manos de equipos auto dirigidos. (p. 15).

Aguilón, Berrún, Peña y Treviño (2015) añadieron que: La relación que guarda el comportamiento organizacional con otras disciplinas es muy amplia; sin embargo, a continuación, se mencionarán los aspectos de mayor impacto.

Psicología: Esta ciencia busca explicar, medir y modificar el comportamiento humano en las organizaciones. Los especialistas de Psicología han desarrollado un sinnúmero de estudios alusivos a la fatiga, motivación, liderazgo, toma de decisiones, factores y condiciones de trabajo.

Sociología: Esta disciplina se enfoca en el estudio de los sistemas sociales en los cuales el individuo desempeña sus roles.

Antropología: Se enfoca en el estudio factores de cultura y ambiente laboral. Por ejemplo: Investigaciones sobre la diversidad cultural dentro de las empresas, estilo de creencias, entre otras.

Ciencias políticas: El enfoque principal de esta área se encuentra en el comportamiento de los individuos y grupos dentro de un ambiente político.

Chiavenato (2004) citado por Aguilón, Berrún, Peña y Treviño (2015), opinó que “el comportamiento organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones” (p. 15).

Fincowsk y Krieger (2011) añadieron que:

Características del comportamiento organizacional como campo de estudio de lo que las personas hacen en las organizaciones y de cómo repercute su conducta en la dinámica y forma de equilibrar el trabajo, en su crecimiento y en la búsqueda de objetivos y metas personales y profesionales, el CO: Es multidisciplinario, representa un método para promover la transmisión de ideas, de información y emociones de manera clara y abierta, constituye un mecanismo de retroalimentación para ajustar y mejorar las condiciones de trabajo, es una forma de identificar y entender cómo influyen los valores relacionados con el trabajo en las decisiones de la organización, es la vía para aplicar métodos y tecnologías que faciliten una efectiva toma de decisiones, es la alternativa para evaluar el desempeño de los diferentes niveles de la organización, y emprender las acciones correctivas necesarias. (p. 10).

Dailey (2012) afirmó que:

Es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización. El campo comprende tres unidades de análisis: el individuo, el grupo y la organización (ventaja competitiva nuevamente). Las dos primeras unidades de análisis se centran en un micro aspecto (al nivel individual del empleado) sobre este campo y resaltan temas como los rasgos de personalidad (diferencias entre las personas), las actitudes de los

empleados y su motivación para el trabajo y liderazgo, la formación de grupos y la toma de decisiones en grupo. La perspectiva “macro” o global parte de la organización como unidad de análisis primaria. Esto se denomina teoría organizacional, la cual se focaliza en temas de diseño de la organización y estructura organizacional. Champoux (2011, p.11).

Chiavenato (2009) indicó que:

El comportamiento organizacional se basa en conceptos derivados de los campos de la psicología individual (personalidad y cognición), psicología social (interacción entre personas), psicología industrial (personas en el trabajo), ciencias políticas (poder e influencia), antropología (sistemas culturales) y economía (incentivos y transacciones). La TO está directamente relacionada con el comportamiento organizacional y se basa en conceptos e investigaciones de la antropología, sociología (naturaleza y comportamiento de grupo de personas) y teorías de organizaciones complejas (cómo se forman, crecen, compiten y colaboran). Nuestro enfoque al comportamiento organizacional se sirve tanto de teorías establecidas como de prácticas administrativas confiables para explicar el comportamiento de los agentes que participan en una organización. Podrá ver que todas las teorías del comportamiento están rigurosamente basadas en ejemplos administrativos, estudios de casos organizacionales y corporativos y en su propia experiencia laboral. (p. 14).

Características del comportamiento organizacional

Personalidad. Holguin (2016) lo definió:

Es la organización dinámica, dentro del individuo, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos al entorno. Para nuestros fines, se debe pensar que la personalidad es la suma de las formas en que el individuo reacciona ante otros e interactúa con ellos. Es frecuente que se describa en términos de las características mensurables que externa una persona. (pp.1-2).

Actitudes. Humberto (2015) mencionó que:

Es la predisposición de la persona a responder de una manera determinada frente a un estímulo tras evaluarlo positiva o negativamente. Una actitud es una forma de respuesta, a alguien o a algo, aprendida y relativamente permanente. También es definido como reacción afectiva positiva o negativa hacia un objeto o proposición abstracto o concreto denotado (p. 11).

Percepción. Jasso y Ramírez (2018) indicaron que:

La percepción incluye la interpretación de esas sensaciones, dándoles significados y organización. La organización, interpretación, análisis e integración de los estímulos, implica la actividad no solo de nuestros órganos sensoriales, sino también de nuestro cerebro (p. 1).

Aprendizaje. Márquez, Nava, Ruiz y Faría (2016) nos informaron que:

Hace referencia a metodologías de aprendizaje que surgen a partir de la colaboración con grupos que comparten espacios de discusión en pro de informarse o de realizar trabajo de equipo. También se define como proceso de fortalecimiento y acumulación de las capacidades tecnológicas, es necesario estas capacidades para poder incrementar la competitividad. (p. 1).

Motivación. Roa (2014) señaló que:

La motivación sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y dan las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en esta. En muchas ocasiones imprime tanto dinamismo que se pueda observar en la conducta de la gente desde el momento en que traspasa las puertas de la institución donde labora; además podría decirse que en las organizaciones comprometidas con el éxito están abiertas a una constante motivación, lo que implica generar condiciones para mantener vivo el deseo de dar lo mejor de sí en cada empleado con el fin de alcanzar las metas. (p. 1).

Satisfacción. Calzadilla, Cáceres, Estanga y Torres (2016) manifestaron que:

La satisfacción del trabajo está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente

obtiene como producto o gratificación. Es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. También menciona que es un concepto relativo y depende de las comparaciones que haga el individuo en términos de aporte y los resultados obtenidos por otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia. (p. 8).

Niveles del comportamiento organizacional

Según Fincowsky y Krieger (2011) establecieron que el análisis del comportamiento organizacional “puede llevarse a cabo desde tres diferentes niveles: de individuos, de grupos y equipos, y del sistema organizacional. A continuación, se explica cada uno de ellos” (p. 11).

Nivel de individuos: visualiza el comportamiento organizacional de un individuo como parte integrante de la fuerza laboral de la organización. Esta perspectiva puede ser subjetiva, en tanto es posible que el individuo esté incorporado a la organización de tiempo atraso sea una contratación reciente. Además, su comportamiento en el trabajo dependerá de características personales, como su edad, sexo, estado civil y condición física; de características de personalidad, como su estabilidad emocional, actitud, objetividad y valores; de características de formación, como su nivel de preparación, experiencia, destreza y habilidades, y de la posición que ocupe en la jerarquía organizacional: en la medida en que el individuo ocupe un puesto de mayor responsabilidad, su comportamiento influirá más en los procesos de toma de decisiones.

Nivel de grupos y equipos: enfoca el comportamiento de la organización de acuerdo con la habilidad de sus miembros para desarrollar, apoyar y dirigir grupos y equipos que permitan alcanzar las metas organizacionales. Para que las iniciativas destinadas al manejo efectivo de este recurso funcionen, es preciso: saber en qué circunstancias es conveniente integrarlo y cuál es el tipo que debe adoptar; participar o encauzar el establecimiento de metas claras de desempeño; definir la forma para interactuar; perfilar un proceso de toma de decisiones acorde con su estructura; solucionar los conflictos, aminorar el estrés, y evitar en lo posible las crisis; amalgamar las responsabilidades individuales y de conjunto para el ejercicio de un liderazgo auténtico; y evaluar el desempeño de todos y cada uno de los integrantes de la organización tanto en

bloque como particularmente para determinar el grado de logro de las metas establecidas y, cuando sea necesario, emprender las acciones necesarias para corregir el rumbo.

Nivel del sistema organizacional

Fincowsky y Krieger (2011) consideró el comportamiento organizacional como una forma de analizar el desempeño de una entidad social orientada a la consecución de metas a través de un sistema coordinado, estructurado y vinculado con el entorno. Los componentes del sistema son los grupos, unidades, procesos, funciones, puestos, políticas y normas para manejar sus recursos humanos y su cultura organizacional, enlazados en una tecnología de trabajo cifrada en sus competencias centrales. Cuando se estudia el comportamiento de varias organizaciones el sistema alcanza el rango de inter organizacional. Entre las facetas más representativas que asume la organización bajo este enfoque están:

Como parte de un corporativo en el mismo giro industrial. En este caso las organizaciones son dirigidas con directrices uniformes y criterios de acción de apoyo mutuo, interrelacionando sus proyectos para aumentar el poder de negociación con proveedores y compradores, reducir costos a través de economías de escala por volúmenes de producción, optimizar el uso de recursos mediante economías de alcance al compartir recursos entre negocios, y alcanzar mayores beneficios económicos a través de economías de ubicación al crear valor en una ubicación óptima.

Como integrante de un conglomerado de organizaciones que trazan estrategias de negocio para fortalecer su posición competitiva en más de un giro industrial o sector de actividad, para lograr una eficiencia superior que se traduzca en: mejores niveles de productividad y aprendizaje; una mayor calidad cifrada en dimensiones de confiabilidad y desarrollo de atributos superiores; una mejor capacidad de respuesta con un enfoque al cliente para satisfacer sus necesidades y cumplir con sus expectativas, y una innovación sobresaliente asociada con el manejo inteligente de la cadena de valor.

Factores clave del comportamiento organizacional

Salmerón (2014) señaló que “existe un conjunto de fuerzas que afectan a las empresas, las mismas que pueden clasificarse en cuatro áreas: personas, estructura, tecnología y entorno en que opera un negocio” (p. 18).

Personas: en una empresa las personas forman parte del sistema social interno, el cual está formado por individuos y por grupos tanto grandes como pequeños. Hay grupos informales o extraoficiales, así como también formales y oficiales. Los grupos humanos son dinámicos pues se forman, cambian y se desintegran; las personas son seres vivos, pensantes y con sentimientos, que trabajan en una empresa u organización para lograr sus objetivos. Debe recordarse que las empresas y las organizaciones existen para servir a las personas, en vez de que las personas existan para servir a las organizaciones. Actualmente la fuerza laboral es muy diversa, lo que significa que los trabajadores tienen una amplia gama de antecedentes educativos talentos y objetivos. Por ello los empresarios deben estar preparados para situaciones en que algunas personas desean imponer su propia voluntad y forma de trabajo, olvidando su compromiso con la empresa u objetivos de la misma.

Estructura: define la relación formal de las funciones de las personas con las organizaciones y empresa. Se requieren diferentes puestos de trabajo para realizar todas las actividades de la empresa. En una empresa todas las personas tienen que estar relacionadas de manera estructurada para que su trabajo se coordine efectivamente; de no existir una estructura estas relaciones puede ocasionar problemas serios de cooperación, negociación y toma de decisiones.

Tecnología: la tecnología aporta los recursos con que trabajan las personas e influye en las tareas que ellas realizan, con su ayuda se construyen edificios, se diseñan máquinas, se crean procesos de trabajo, etc. La tecnología también afecta de manera significativa las relaciones laborales, siendo así que los trabajadores en una fábrica de ladrillos no se relacionan de la misma manera que los de un restaurante. El gran beneficio de la tecnología es permitir que las personas trabajen más y de mejor manera, si bien las restringe en diversas formas, tienen tanto costos como beneficios.

Entorno: todas las empresas funcionan en el contexto de un ambiente interno y otro externo. Ninguna empresa existe aislada, es parte de un sistema más grande que abarca muchos otros elementos, como el gobierno, las familias y otras empresas. Ninguna empresa puede escapar a la influencia de su ambiente externo. Este afecta las actitudes de las personas y las condiciones de trabajo, además de generar competencia por los

recursos y el poder. Es algo que debe considerarse en el estudio del comportamiento humano en las organizaciones.

Disciplinas que intervienen en el comportamiento organizacional

Según Robbins y Judge (2013) establecieron que el comportamiento organizacional es una ciencia aplicada del comportamiento que se nutre de las contribuciones de varias disciplinas, sobre todo la psicología, la psicología social, la sociología y la antropología. Las contribuciones de la psicología han sido básicamente en el nivel individual, o micro nivel, de análisis; en tanto que las otras disciplinas han ayudado a la comprensión de conceptos más extensos tales como los procesos grupales y la organización.

Psicología: la psicología busca medir, explicar y, en ocasiones, cambiar el comportamiento de los seres humanos y otros animales. Los profesionales que han contribuido y continúan aportando conocimientos de CO son los teóricos del aprendizaje, teóricos de la personalidad, psicólogos consejeros y, sobre todo, psicólogos industriales y organizacionales. Los primeros psicólogos industriales u organizacionales estudiaron los problemas de fatiga, el aburrimiento y otros factores laborales que solían impedir el desempeño eficiente. En épocas más recientes, sus contribuciones se han ampliado hacia áreas como aprendizaje, percepción, personalidad, emociones, capacitación, eficacia del liderazgo, necesidades y fuerza de motivación, satisfacción en el trabajo, procesos de toma de decisiones, evaluaciones del desempeño, medición de actitudes, técnicas de selección de personal, diseño del trabajo y estrés laboral.

Psicología Social: considerada en general como una rama de la psicología, la psicología social combina conceptos tanto de la psicología como de la sociología, para enfocarse en la influencia que los individuos tienen entre sí mismos. Un área primordial sobre la que los psicólogos sociales centran sus investigaciones es el cambio, como implementarlo y reducir los obstáculos para su aceptación. Además, los psicólogos sociales hacen aportes significativos a la medición, la comprensión y el cambio de las actitudes; en la identificación de patrones de comunicación y en la construcción de la confianza. Por último, los psicólogos sociales han efectuado contribuciones trascendentales al estudio del comportamiento grupal, el poder y el conflicto.

Sociología: en tanto que la psicología se centra en el individuo, la sociología estudia a las personas en relación con su ambiente social o su cultura. Los sociólogos han

contribuido al comportamiento organizacional mediante el estudio del comportamiento grupal en las organizaciones, sobre todo en aquellas que son formales y complejas. Lo más importante es quizá que la sociología ha contribuido a la investigación acerca de la cultura organizacional, la teoría y estructura de la organización formal, la tecnología organizacional, las comunicaciones, el poder y el conflicto.

Antropología: la antropología es el estudio de las sociedades con la finalidad de aprender sobre los seres humanos y sus actividades. El trabajo de los antropólogos acerca de las culturas y los ambientes ha ayudado a entender las diferencias en los valores, las actitudes y los comportamientos fundamentales ente personas de distintos países, y dentro de organizaciones diferentes. Gran parte de nuestro conocimiento actual de la cultura organizacional, los ambientes organizacionales y las diferencias entre culturas nacionales es resultado del trabajo de antropólogos o de otros profesionales que usan sus métodos de investigación.

Teorías X e Y de Douglas McGregor (1957)

Alles (2007) mencionó que las teorías que presentan de manera excluyente el percibir el comportamiento humano adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad, son conocidas como:

La teoría X. El humano tiene como una característica un rechazo intrínseco al trabajo, por ello la gran mayoría de las personas tiende a ser obligadas a trabajar, bajo control, dirección y sanciones si no desarrollan con esfuerzo y esmero su trabajo para alcanzar los objetivos de la organización.

La teoría Y. Los estímulos que impulsan a las personas dirigirse y controlarse para la realización de un objetivo de la empresa son las compensaciones asociadas con su logro, lo que lo habitúa a buscar responsabilidades y desarrollar relativamente la imaginación para resolver los problemas que se presentan en las organizaciones.

Dimensiones del comportamiento organizacional

Dimensión 1: Trabajo en equipo.

Para Chiavenato (2009) en general, los equipos que alcanzan un desempeño excelente tienen perfectamente claros los siguientes aspectos:

El equipo es capaz de evaluarse en forma objetiva para conocerse e identificar sus fortalezas y debilidades, el equipo sabe analizar su situación actual con realismo, el equipo define su visión y los objetivos que pretende alcanzar en términos de salidas y resultados, a partir de la definición de objetivos, el equipo diseña planes estratégicos de acción, el equipo demuestra que asume responsabilidades por medio de reglas básicas y así logra confiabilidad, el equipo evalúa sus necesidades de capacitación y desarrollo y amplía su capacidad de aprendizaje, El equipo cuestiona constantemente sus capacidades y su habilidad para alcanzar objetivos. Busca marcos de referencia con el llamado benchmarking o evaluación comparativa, a fin de revisar y mejorar continuamente los procesos del grupo. (p. 314).

Por otro lado Fuentes (2015) definió que son los grupos que se forman como consecuencia de ciertos actos de dirección y determinados esfuerzos personales. Los gerentes de una organización crean grupos para realizar explícitos trabajos o tareas. Estos son llamados grupos formales. También hay grupos que se crean por consecuencias y a estos empleados se les denomina grupos informales, estos se desarrollan en torno a amistades e intereses comunes. No forman parte de la institución, este tipo de grupos pueden ser positivos y negativos, según la intención que tengan los mismos. Los altos mandos de las empresas piensan en grande y reconocen la necesidad de una persona por integrarse a un grupo.

Dimensión 2: Comunicación.

Para Chiavenato (2009) toda organización funciona con base en procesos de comunicación. La dinámica de la organización sólo puede ocurrir cuando ésta se encarga de que todos sus miembros estén debidamente conectados e integrados. Las redes de comunicación son los vínculos que entrelazan a todos los integrantes de una organización y son fundamentales para su funcionamiento cohesionado y congruente. Esto explica por qué uno de los objetivos más importantes del diseño organizacional es asegurar y facilitar la comunicación y la toma de decisiones. Además, la organización funciona como un sistema de cooperación donde, por medio de la comunicación, las personas.

Robbins y Judge (2013) citados en Fuentes (2015), indicaron que:

La comunicación tiene funciones principales dentro de una institución como motivación, expresión emocional e información, esta actúa de varias maneras para poder examinar el comportamiento de los miembros. En las organizaciones se encuentran las jerarquías de autoridad y reglas formales que exige a los empleados. (p. 36).

La comunicación con su jefe inmediato es importante y más al notificarle una queja, se debe cumplir con la descripción de su puesto y obedecer políticas de la empresa, la comunicación desempeña una función de control. La comunicación aclara a las personas que deben hacer, si éstas realizan de la mejor manera su labor y si su rendimiento es bueno. Tiene un mecanismo fundamental por medio del cual expresan sus sentimientos de satisfacción o frustración, facilita la toma de decisiones e información que proporciona la empresa, informa a los grupos.

Dimensión 3: Liderazgo.

Para Chiavenato (2009) propiciar el liderazgo en la organización significa orientar a las personas, definir objetivos y metas, ampliar horizontes, evaluar el desempeño y ofrecer realimentación. Para que el facultamiento en la toma de decisiones funcione mejor, las organizaciones se valen de cuatro elementos a fin de capacitar a las personas para actuar más libremente al realizar sus tareas: información, conocimiento, poder y recompensas.

Palomo (2013) citado en Fuentes (2015), mencionó que:

La humildad es la respuesta a sucesos, es una cualidad que descubre los momentos de éxito, permite conocer los errores, demostrar la responsabilidad de ayuda para mejorar el buen desempeño del colaborador, identifica los puntos débiles, esto refuerza al líder a mejorar al equipo de trabajo para alcanzar y den buenos resultados. Una persona tiene las cualidades para ser un líder en cualquier entorno, por lo tanto este tipo de personas nacen. De esta manera todos deberían ser líderes en cualquier grupo en el que participen, con amigos, familia, compañeros de trabajo. (p. 37).

Ruiz (2008) citado en Fuentes (2015) indicó que:

La función de líder es comportarse como tal. En distintas universidades, descubre ciertas dimensiones que caracterizan el comportamiento de los

líderes, tales como tener en cuenta los sentimientos del grupo que dirige, los líderes benefician a las relaciones de amistad, crean armonía y sobre todo facilitan la toma de decisiones que ayudará a los trabajadores con los problemas personales, esto incrementara la comunicación y se obtendrá excelentes resultados. (p. 38).

Bases teóricas de la variable 2: Productividad laboral

Definición de productividad laboral

Koontz y Weihrich (2004) citado en Citalán (2013) afirmaron que la productividad es, sobre todo, una actitud de la mente, que busca mejorar continuamente todo lo que existe. Está basada en la convicción de que se pueden hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy, además requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes y aplicar nuevas teorías y métodos; es una creencia firme en el progreso humano.

Según Aragón, Barcelón, Carrero, Dubin, García, Díaz, Moreno, Morón, Nieto Quintero y Valdueza (2008):

La productividad es la relación entre la cantidad de recursos aportados y la cantidad producida de bienes o servicios. Podemos afirmar que la productividad del trabajo es el cociente entre lo producido y el número de horas de trabajo que han sido necesarias para ello. Debe tenerse en cuenta que depende también de la cantidad de los demás factores existentes; el rendimiento de una hora de trabajo será mayor si el trabajador dispone de herramientas (capital físico) adecuadas para realizar sus funciones.

Ahora bien, el rendimiento de una hora de trabajo puede, a su vez, depender de múltiples factores distintos a la dotación de capital, tales como el nivel de formación, la experiencia, la adecuación de capacidades del trabajador a los requerimientos de su puesto de trabajo (p. 17).

La productividad del trabajo dependerá de cual sea la unidad respecto a la que sea analizada si la base es el trabajador (supuesto normal si su remuneración es fija), es lógico pensar que el incremento de horas trabajadas hará aumentar la productividad.

Céspedes, Lavado, y Ramírez (2016) señalaron que:

La productividad es una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo. Si una economía produce con un único factor, como el trabajo, la productividad puede entenderse como la cantidad de producto por unidad de trabajo, comúnmente denominada “productividad laboral”. Según esta definición, un trabajador con mayor productividad producirá más unidades del producto. Cuando la economía es más compleja y tiene más factores de producción (como el capital y el trabajo), se utiliza un indicador más complejo conocido como la productividad total de factores (PTF), término que resume la capacidad (o eficiencia) que tienen estos dos factores de producir bienes y servicios de manera combinada. Una característica importante de la productividad es que esta variable no es directamente observable, razón por la cual la aproximación que se tome para identificarla dependerá del enfoque usado y de los supuestos sobre el número de factores de producción y sobre la función de producción (FP) subyacente considerada. El indicador de productividad más conocido es el producto por trabajo, que se mide como el producto bruto interno (PBI) por hora trabajada o por persona empleada. Otro indicador de amplio uso es la PTF, la que se estima, siguiendo el tradicional enfoque de Solow (1957), como el residuo luego de descontar del crecimiento económico la contribución ponderada de los otros factores de producción considerados (capital, trabajo, insumos intermedios, etc.). Un método alternativo para estimar la PTF es el enfoque dual, método popularizado por Hsieh (2002), que no depende de la forma funcional de la FP y que utiliza información del crecimiento de los precios de los factores de producción. (pp. 12-13).

Carro y González (2012) establecieron que:

Implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salidas o producto) y los recursos utilizados para generarlo (entradas o insumos). De esta forma, surgen algunos problemas como: definir el sistema, indicar cómo pueden expresarse sus entradas y salidas, y considerar cómo medir la productividad. (p. 3).

Galindo y Viridiana (2015) señalaron que la productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo. En términos económicos, la productividad es todo crecimiento en producción que no se explica por aumentos en trabajo, capital o en cualquier otro insumo intermedio utilizado para producir. Esto se puede expresar algebraicamente como:

$$\text{PIB} = \text{Productividad} * f(\text{capital}, \text{trabajo})$$

Donde el Producto Interno Bruto (PIB) es una función f del capital y trabajo, y de la productividad. Así, la productividad (también llamada Productividad Total de los Factores, PTF) es el crecimiento del PIB que no se explica por los niveles de trabajo y capital (Hulten, 2000). La PTF incluye factores amplios que van desde el acervo de conocimientos existentes en una economía, hasta la eficiencia con la que los recursos son asignados en una sociedad. Jones (2015, p. 11).

Cruelles (2012) opinó que el control de la productividad es imprescindible para poner en marcha el estudio de tiempos, que previamente se debe hacer realizado en nuestra planta. Consiste en la comparación entre el tiempo estándar de la operación (trabajo, producto) y el tiempo real de la ejecución (tiempo empleado), obteniendo de esta comparación información real acerca de las desviaciones que existe en nuestra fabrica. Sin control de la productividad la implementación de los tiempos es, sencillamente, imposible. El tiempo real de ejecución de una tarea está compuesto por el tiempo estándar o valor punto de dicha tarea más pérdidas de tiempos, es decir, derroches de mano de obra, paradas o tiempos de espera por parte del operario, desequilibrios en líneas de producción y faltas de material para procesar, etc.

Herrera (2013) añadió que la productividad se realiza por medio de la gente, de sus conocimientos, y de recursos de todo tipo, para producir o crear de forma masiva los satisfactores a las necesidades y deseos humanos. La productividad tiene un costo y una rentabilidad dependiendo de cómo se administre. Es la forma más eficiente para generar

recursos midiéndolo en dinero, para hacer rentables y competitivos a los individuos y sus sociedades.

Mientras que Fernández (2013) opinó que:

Existe en la actualidad una preocupación muy acentuada por todo lo referente a la mejora de la productividad de los sistemas o relación de los bienes o servicios producidos y los factores utilizados.

Esta productividad se logra y mejora organizando y gestionando adecuadamente todos los procesos de la empresa, en la línea de lo que se denomina Gestión de la Calidad Total e implementarla de forma correcta y adecuada.

Entre los nuevos conceptos y metodologías a poner en práctica para volver más competitiva a las empresas tenemos:

Todo el personal debe participar activamente de la calidad, los servicios y las ventas, contribuyendo desde diversas perspectivas y actividades a los objetivos fundamentales de la organizando.

El personal deja de especializarse solo en una tarea para pasar a desarrollarse íntegramente en las diversas actividades que hacen la totalidad de los procesos.

Hacer factible la mejora continua en los niveles de productividad, con el apoyo y participación plena y activa de todo el personal.

Dejar de ver la capacitación como un gasto para pasar a considerar la misma como una inversión (p.15).

Ponce y Alva (2017) afirmaron que:

La productividad es la medida de que tan bien los recursos están reunidos en las organizaciones y utilizados para cumplir un conjunto de resultados. La productividad es alcanzar el más alto nivel de desempeño con el menor gasto de recursos. En 1986 Smith va más allá y plantea que la productividad mejorada significa el engrandecimiento de la riqueza o el bienestar de un elemento particular. Implica mayor remuneración y seguridad en el trabajo para los empleados, mejor calidad y/o más bajo costo de bienes y servicios para clientes, un adecuado superávit para asegurar las futuras operaciones para la corporación, ganancias mejoradas para los inversionistas. Calidad es igual a Productividad.

Todo organismo saludable busca manifestar sus capacidades, desarrollar su potencial y convertirse en productivo. Las empresas tienen la misma dinámica que los organismos biológicos, cuando están sanas, también se convierten en productivas. El elemento más importante para una empresa o para un país, es la Productividad (p. 228).

Factores de la productividad

Según Minh y Mehtha (2016) señalaron que:

Los factores de la productividad son aquellos factores que afectan positiva o negativamente lo siguiente: a) los insumos de entrada (materiales, salarios, electricidad, etc.) necesarios para obtener una cierta cantidad de producción (la cantidad de productos o servicios producidos y vendidos); y, b) el volumen de producción (la cantidad de productos que se debe producir y vender a determinados precios con el fin de lograr objetivos de ventas específicos).

Los factores de la productividad se pueden dividir en internos y externos:

Los factores internos de la productividad son aquellos sobre los que tiene control el propietario de la empresa. Estos pueden incluir problemas con la mercadería, la calidad del producto, el precio, los equipos, las materias primas, el uso de la energía, las competencias y la motivación de los trabajadores, el almacenamiento, la organización, etc.

Los factores externos de la productividad son aquellos que están fuera del control de la empresa. Incluyen el acceso a la infraestructura, el clima, la situación del mercado, los impuestos, etc. No se puede hacer nada sobre estos factores, siempre y cuando el negocio siga funcionando en su configuración actual. Si éstos tienen un grave efecto negativo, el propietario de la empresa puede considerar reubicarse o cambiar la naturaleza del negocio.

Según Aragón, et al. (2008) los factores que inciden en la evolución de la productividad: calidad del trabajo, los medios materiales y la eficiencia.

Medición de la productividad laboral

Según Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG) estableció que:

La medición de las variaciones de la productividad a lo largo del tiempo se realiza mediante índices, los cuales están referidos a un periodo base. Los índices tienen la ventaja de proporcionar una unidad de medida uniforme para los distintos establecimientos, sectores productivos, países, etc. Con este fin se elaboran primero los índices de producción o los índices de ventas. Posteriormente se elaboran los índices de insumos laborales (de personal ocupado u horas trabajadas). Al relacionar los índices de producción con los de insumo laboral se obtienen los índices de productividad laboral.

La medición de la productividad laboral tiene diversas ventajas como indicador del desempeño de la economía de un país o de un sector productivo, aunque también posee diversas limitaciones. Entre las ventajas se cuentan:

La accesibilidad de información en materia de producción, empleo y horas trabajadas a nivel de sectores de actividad económica específicos.

La disponibilidad de datos con periodicidad mensual, trimestral o anual, no sólo confiere oportunidad a la información, sino que también permite la observación de los movimientos de corto plazo en la productividad laboral.

En general, la medición de la productividad laboral es más directa y sencilla al relacionar dos variables tangibles: el volumen de producción (o los ingresos reales) con el número de trabajadores (u horas trabajadas).

Existen algunas limitaciones resultantes de contar sólo con información de productividad laboral y carecer de una medida de productividad total de los factores:

El factor trabajo no es homogéneo. La hora trabajada por un individuo no necesariamente constituye la misma cantidad de “insumo trabajo” que la hora trabajada por otra persona, ya que existen diferencias en educación, capacidades, experiencia y motivación que se traducen en contribuciones muy distintas al proceso productivo.

La medida de la productividad laboral no permite, por sí misma, conocer en qué grado un cambio en la producción por unidad de trabajo obedece a una mayor o menor densidad de capital por trabajador (por incorporación de maquinaria y equipo), por la capacitación recibida, por la mayor o menor

eficiencia en los procesos u organización, o por una combinación de todas esas situaciones. (p. 32).

Gaither y Frazier (2000), definieron productividad como la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y propusieron la siguiente medida.

Productividad = Cantidad de productos o servicios realizados entre Cantidad de recursos utilizados

Es la medida de desempeño que abarca la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos requeridos para conseguirlos.

Teorías motivacionales.

Existen teorías motivacionales en las cuales se basan en la idea en que, dada la oportunidad y los estímulos adecuados, las personas trabajan bien y de manera positiva.

Existen estímulos o fuerzas motivacionales. Chiavenato (2009) las agrupó en cinco diferentes áreas, y aborda cada una de ellas por orden, a medida que empieza a satisfacer una, la prioridad de la siguiente aumenta, una vez que una necesidad ha sido satisfecha, deja de ser un estímulo.

Necesidades fisiológicas. Maslow (1991) constituyen el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son las necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre y sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra el frío o calor), o el deseo sexual (reproducción de la especie). También se denominan necesidades biológicas o básicas, que exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.

Necesidades de seguridad. Para Maslow (1991) constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas, llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, la huida ante el peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y predecible, son manifestaciones típicas de estas necesidades. Surgen en el comportamiento humano si las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. Al igual que aquellas, también están estrechamente ligadas con la supervivencia de las personas.

Necesidades sociales. Para Maslow (1991) están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen en el comportamiento si las necesidades elementales (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas. Si las necesidades sociales no están suficientemente satisfechas, la persona se torna reacia, antagónica y hostil con las personas que la rodean. La frustración de estas necesidades conduce, generalmente a la desadaptación social y a la soledad. La necesidad de dar y recibir afecto es un motivador importante del comportamiento humano al aplicar la administración participativa.

Necesidad de autoestima. Para Maslow (1991) están relacionadas con la manera como se ve y se evalúa la persona, es decir, con la autoevaluación y la autoestima. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración. La satisfacción de estas necesidades conduce a sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede provocar sentimiento de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, las cuales a la vez pueden llevar al desánimo o a ejecutar actividades compensatorias.

Necesidad de autorrealización. Para Maslow (1991) son las necesidades humanas más elevadas, se encuentran en la cima de la jerarquía. Estas necesidades llevan a las personas a desarrollar su propio potencial y realizarse como criaturas humanas durante toda la vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades de la persona. Las necesidades de autorrealización, se relacionan con autonomía, independencia, autocontrol, competencia y plena realización del potencial de cada persona, de los talentos individuales.

Aumento de la productividad

Alamar y Guijarro (2018) señalaron que la productividad se desarrolla aplicando una serie de técnicas de Ingeniería de Organización Industrial que incluyen técnicas como organización del trabajo y lean manufacturing. No hay que caer en el error de pensar que constituyen distintos caminos que nos conducen a un aumento de la productividad; el empleo aislado de cualquiera de ellas nos llevaría a resultados limitados. Es el sentido común estructurado de todas estas técnicas la que nos conducirá a resultados excelentes.

Entre las muchas formas de aumentar la productividad está la mejora de procesos. Esta mejora no debe realizarse aisladamente, sino que debe completarse con mejoras en las relaciones con las personas, con una organización humana de la producción en la empresa y una dirección basada en indicadores y objetivos. Una vez logrados los primeros resultados, será el momento de poner en marcha otras técnicas que completarán la reorganización de la empresa. El ritmo del cambio tecnológico y las nuevas formas de consumo abren la puerta a la innovación en métodos de trabajo como a nuevos planteamientos en modelos de negocios. Por ello, un gran reto es saber adaptar estas nuevas tecnologías a la empresa para poder beneficiar a la sociedad y aumentar la productividad. Hay claros signos de que la tecnología está provocando una polarización en los mercados, produciendo una gran diferenciación en los tipos de empleos, de más técnicos a menos, con sus grandes diferencias o desigualdades en remuneración, formación o crecimiento personal.

Según Bravo (2014) es necesario crear valor compartido con los demás grupos de interés, tales como: proveedores, instituciones recaudadoras de impuestos, municipalidades, comunidad, inversionistas, bancos, trabajadores y otros. Los demás grupos de interés también establecen requisitos: calidad de vida en el caso de los trabajadores, rentabilidad económica en el caso de inversionistas, rentabilidad social en el caso del Estado, pago oportuno en el caso de los proveedores, impacto social en el caso de la comunidad, transparencia en la declaración de impuestos para la correspondiente institución recaudadora y muchos otras.

Aumentar la productividad de los procesos es un deseo que se intuye como importante. Sin embargo, poco se realiza porque no se sabe cómo hacerlo, provocando grandes pérdidas en las mismas organizaciones y en la sociedad por proyectos mal planteados o fuera de costo y plazo, trámites que demoran más de la cuenta, mala atención de clientes, productos defectuosos, entregas con retraso, equivocaciones médicas, pérdidas de clientes y tanto más. Una de las causas es la carencia metodológica. Otra es el exceso, es decir, métodos muy complejos y caros. Entonces, la idea es ayudar a través de métodos simples y concretos que faciliten la comunicación, la estandarización y la participación. Se trabaja en rangos de servicio y calidad definidos y de creciente exigencia.

Relación de la productividad con la innovación El avance hacia la mayor productividad basada en la gestión de procesos significa emplear las herramientas que esta

provee, tales como la gestión estratégica de procesos y el rediseño, a través de los cuales es posible obtener productos, servicios y modelos completamente diferentes. Lo bueno es que se trata de innovaciones de riesgo muy bajo cuando se respetan los métodos de la gestión de procesos.

Dimensiones de la variable productividad laboral

Citalán (2013) señaló las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Ganancias económicas.

Citalán (2013) afirmó que “se comprende como el valor establecido por el ser humano, de manera que no se considera que los bienes y servicios tengan valor a menos que los humanos se lo otorguen” (p. 34).

Dimensión 2: Seguridad.

Según Citalán (2013) “comprende como el Valor que se le da para salvaguardar propiedades, bienes y personas, es una función corporativa esencial” (p. 34).

Dimensión 3: Altruismo.

Para Citalán (2013) “se refiere a la conducta humana y es definido como la preocupación o atención desinteresada por el otro o los otros, al contrario del egoísmo” (p. 34).

Dimensión 4: Grupo de trabajo.

De acuerdo con Citalán (2013) “se interpreta como el involucramiento con los compañeros de trabajo, estar juntos y tener comunión unos a otros” (p. 35).

Dimensión 5: Dirección.

Citalán (2013) afirmó que “facilitar los procesos de desarrollo de los trabajadores mediante la realización de acciones planificadas de acuerdo con las necesidades particulares del grupo, de la institución y de la comunidad a la cual pertenece” (p. 35).

Modelo de Prokopenko (1991).

El modelo de Prokopenko (1991) propone a la productividad como un indicador que mide el aprovechamiento de los recursos, mide los resultados en horas es decir que los recursos son transformados en horas. Una empresa al ser más productiva se vuelve más competitiva y al aumentar la productividad proporcionalmente aumentan los ingresos lo que provoca

más circulante y esto genera más empleo lo que implica en más ingresos para las otras empresas también.

La investigación consideró como un sustento teórico el modelo de Prokopenko (1991) quien manifestó sobre los puestos de trabajo, que son los lugares donde se generan transformaciones y tiene que ver con la elaboración del bien o la prestación del servicio.

Importancia de la mejora de la productividad del trabajo

Según Prokopenko (1991):

Un incremento en la productividad es necesario para la mejora del nivel de renta de un Estado, y con ella del nivel de vida. Si bien es cierto que la mejora de la productividad de cualquier factor(es decir su utilización más eficiente) supondrá un incremento de la renta per cápita, la relativa al factor trabajo lleva consigo una distribución más justa, por el simple motivo de que el reparto del factor trabajo es mucho más equitativo que el del capital físico o a la propiedad de los insumos intermedios (p. 20).

1.4 Formulación al problema

Problema general

¿Cómo el comportamiento organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo el comportamiento organizacional influye en las ganancias económicas de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018?

Problema específico 2

¿Cómo el comportamiento organizacional influye en seguridad de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018?

Problema específico 3

¿Cómo el comportamiento organizacional influye en el altruismo de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018?

Problema específico 4

¿Cómo el comportamiento organizacional influye en el grupo de trabajo de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018?

Problema específico 5

¿Cómo el comportamiento organizacional influye en la dirección de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

La investigación de la variable comportamiento organizacional se justifica teóricamente en Chiavenato (2014) debido a que espera controlar (al menos parcialmente) y procurar o lograr que las personas tengan un cierto comportamiento (esperado) en el trabajo, por ejemplo, en materia de productividad y la variable productividad laboral, por otro lado se sustenta teóricamente en Koontz y Weihrich (2004) que está basada en la convicción de que se pueden hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy, además requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes y aplicar nuevas teorías y métodos; es una creencia firme en el progreso humano.

Justificación práctica

En la presente investigación se verá la influencia que tiene el comportamiento organizacional en la productividad laboral, el conocer la forma en que las personas perciben y se sienten sobre el comportamiento de la organización garantizará una mejor productividad laboral, se beneficiaron con la investigación es la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018 ya que a través de los resultados se tomaran las medidas necesarias para mejorar la productividad laboral.

Justificación metodológica

Se evidenció la influencia del comportamiento organizacional en la productividad laboral, además de servir de aporte para el estudio de problemas similares al investigado, así como para la aplicación posterior de otros investigadores.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

El comportamiento organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El comportamiento organizacional influye en las ganancias económicas de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Hipótesis específica 2

El comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Hipótesis específica 3

El comportamiento organizacional influye en el altruismo de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Hipótesis específica 4

El comportamiento organizacional influye en el grupo de trabajo de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Hipótesis específica 5

El comportamiento organizacional influye en la dirección de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia del comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del comportamiento organizacional en las ganancias económicas de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia del comportamiento organizacional en la seguridad de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia del comportamiento organizacional en el altruismo de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia del comportamiento organizacional en el grupo de trabajo de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Objetivo específico 5

Determinar la influencia del comportamiento organizacional en la dirección de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Método de la investigación

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo con el propósito de interpretar los resultados reales a cifras matemáticas, de manera podremos ser más objetivos a la hora de presentar los resultados.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014), señaló que el “enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Tipo de estudio

El tipo de investigación es básico con la finalidad de responder él porque del objeto que se investiga. Además, la investigación permitirá aumentar los conocimientos teóricos relacionados a las variables estudiadas.

Según Valderrama (2015), la investigación básica:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico - científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p. 164).

Asimismo, la investigación tiene un nivel explicativo ya que se buscará explicar el comportamiento de una variable en función de otra, con la relación de causa- efecto.

Según Rico (2015), el nivel explicativo “son más estructuradas que las demás clases de estudios y de hecho implican los propósitos de ellas (exploración, descripción y correlación), además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen referencia” (p. 7).

Diseño de investigación

La investigación presenta un diseño no experimental.

Según Hernández, et al. (2014) señaló que el diseño no experimental “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 152).

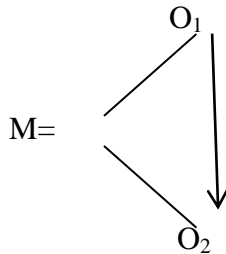


Figura 1. Diseño de investigación

Donde:

M = 78 trabajadores

O1= Observación de comportamiento organizacional

O2= Observación de productividad laboral

r = Relación causal entre variables.

2.2 Variables, Operacionalización

Definición conceptual

Variable Comportamiento organizacional

Según Chiavenato (2014) indicó que el Comportamiento organizacional está relacionado con las acciones de las personas que trabajan en organizaciones o interactúan entre ellas. Es un área de estudio que trata del comportamiento individual de las personas, e incluye temas variados, como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje, motivación y satisfacción del trabajo. El CO también se relaciona con el comportamiento de los grupos, es decir, incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos.

Variable productividad laboral

Koontz y Weihrich (2004) citado en Citalán (2013) afirmó que la productividad es, sobre todo, una actitud de la mente, que busca mejorar continuamente todo lo que existe. Está basada en la convicción de que se pueden hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy, además requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes y aplicar nuevas teorías y métodos; es una creencia firme en el progreso humano.

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1 comportamiento organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rango
Trabajo en equipo	Desempeño	1-5	Escala ordinal	
			Siempre =5	Alto (74 – 100)
Comunicación	Expresión emocional Información	6-11	Casi siempre =4	Medio (47 – 73)
			A veces = 3	
Liderazgo	Toma de decisiones Dirección	12-20	Casi nunca = 2	Bajo (20 – 46)
			Nunca = 1	

Nota: Adaptado de Chiavenato (2014)

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Niveles y Rangos
Ganancias Económicas	Valor económico	1, 6, 11,16	Escala ordinal	
			Siempre =5	
Seguridad	Salvaguardar propiedades, bienes y personas	2,7,12,17	Casi siempre =4	Adecuado (74 – 100)
			A veces = 3	Regular (47 – 73)
Grupo de trabajo	Involucramiento	4,9,14,19	Casi nunca = 2	
			Nunca = 1	Bajo (20 – 46)
Dirección	Dirigir Organizar	5,10,15,20		

Nota: Adaptado de Koontz y Weihrich (2004) citado en Citalán (2013)

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

“Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Hernández, et al., 2014, p. 174). La población estuvo constituida por 97 trabajadores.

Tabla 3

Población de estudio

Área	Población
Área de administración	12
Área de sistemas y técnica	23
Área de autorización y registro	25
Área de control y sanción	37
Total	97

Muestra

Según Bernal (2016) es “la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 161). La muestra fue de 78 trabajadores, seleccionados por muestreo probabilístico.

Para hallar dicha muestra se siguió el siguiente procedimiento:

Calcular el tamaño de muestra con la fórmula:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * q}$$

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

q= Variabilidad de la variable

Como se puede apreciar en la fórmula anterior, el tamaño de la muestra es indiferente al tamaño de la población, pero si se considera al total de la población el tamaño de la muestra se ajustaría, así:

$$n = \frac{(1.96)^2 (97) * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 (97 - 1) + (1.96)(1.96)(0.5)(0.5)} = \frac{3.8416 \times 97 \times 0.25}{0.24 + 0.96} = \frac{93.16}{1.2}$$

$$n = 77.6$$

Total de muestra 78

Tabla 4

Muestra

Área	Población	Muestra
Área de administración	12 x 0.84	8
Área de sistemas y técnica	23 x 0.84	19
Área de autorización y registro	25 x 0.84	20
Área de control y sanción	37 x 0.84	30
Total	97	78

Muestreo

El muestreo fue probabilístico estratificado, según Sánchez y Reyes (2015) se dice que un muestreo es probabilístico cuando puede calcularse con anticipación cuál es la probabilidad de poder obtener la muestra de una población” (p. 157). Estratificado porque se consideró que “la población tuvo subgrupos o estratos que presentan diferencias en las características que fueron sometidos a estudio” Sánchez y Reyes (2015, p. 158).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Sánchez y Reyes (2015) dijo que “las técnicas son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación” (p. 163). La técnica que se utilizó fue la encuesta que consiste en recopilar la información en la muestra de estudio.

Ficha técnica: compromiso organizacional

Nombre: Cuestionario de compromiso organizacional

Autor: Chiavenato

Año: 2009

Adaptado : Erick Gustavo Macavilca Contreras

Lugar : Dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas

Objetivo: Determinar el nivel de compromiso organizacional

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Contenido: Se elaboró un cuestionario de escala ordinal con un total de 20 ítems, distribuido en tres dimensiones: trabajo en equipo, comunicación y liderazgo.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Siempre	(5)
Casi Siempre	(4)
A veces	(3)
Casi nunca	(2)
Nunca	(1)

Tabla 5.

Escalas y baremos de la variable comportamiento organizacional

Cuantitativo				
General	Dim1	Dim2	Dim 3	Cualitativo
74-100	19-25	23-30	33-45	Alto
47-73	12-18	15-22	21-32	Medio
20-46	5-11	6-14	9-20	Bajo

Ficha técnica: productividad laboral

Nombre: Cuestionario de productividad laboral

Autor: Citalán

Año: 2013

Adaptado : Erick Gustavo Macavilca Contreras

Lugar: Dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas

Objetivo: Determinar el nivel de productividad laboral

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Contenido: Se elaboró un cuestionario de escala ordinal con un total de 20 ítems, distribuido en cinco dimensiones: Ganancias Económicas, Seguridad, Altruismo, Grupo de trabajo y Dirección.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Siempre	(5)
Casi Siempre	(4)
A veces	(3)
Casi nunca	(2)
Nunca	(1)

Tabla 6.

Escalas y baremos de la variable productividad laboral

General	Cuantitativo					Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	
74-100	16-20	16-20	16-20	16-20	16-20	Adecuado
47-73	10-15	10-15	10-15	10-15	10-15	Regular
20-46	4-9	4-9	4-9	4-9	4-9	Inadecuado

Validación y confiabilidad del instrumento

Sánchez y Reyes (2015) señaló que la validez es: “La propiedad que hace alusión a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que pruebe de forma efectiva al obtener los resultados de la capacidad o aspecto que asegura medir”. (p.167). Es menester que esta validación se realice mediante el juicio de expertos.

Validez

Tabla 7

Resultados de validación de la variable comportamiento organizacional

Apellidos y Nombres	Valoración
Mg. Belito Hilario, Fredy	Muy alto
Dra. Palacios Garay, Jessica	Muy alto
Mg. Fernández Lara, Augusto Ricardo	Muy alto

Tabla 8

Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable productividad laboral

Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr. Belito Hilario, Fredy	Muy alto
Dra. Palacios Garay, Jessica	Muy alto
Mg. Fernández Lara, Augusto Ricardo	Muy alto

Confiabilidad de los instrumentos

Sánchez y Reyes (2015) dijo que la confiabilidad es: “El grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test. Es la estabilidad y constancia de los puntajes logrados en un test”. (p.168). La confiabilidad del instrumento se realizó mediante los datos de la prueba piloto.

La confiabilidad del presente trabajo de investigación se realizó mediante prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a una muestra de 30 trabajadores, cuyas características eran similares a la población examinada. Obtenido los puntajes totales se calcula el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad Inter-elementos del respectivo cuestionario.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

K: Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 9

Confiabilidad de la variable 1: comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	20

El resultado nos indica que el instrumento es altamente confiable con una puntuación de 0,903 puntos.

*Tabla 10**Confiabilidad de la variable 2: productividad laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	20

El resultado nos indica que la confiabilidad es altamente confiable con una puntuación de 0,932 puntos.

2.5 Método de análisis de datos

Estadística descriptiva: Frecuencia y porcentaje.

Estadística inferencial: Regresión logística ordinal, ya que el presente estudio demanda la comprobación de hipótesis causales. Kerlinger (2002) manifiesta que este tipo de hipótesis requieren el uso de la regresión ya que se quiere saber si “una o más variables influyen en forma mutua y simultánea en una variable dependiente” (p. 89). Se elige la regresión logística ordinal para comprobar las hipótesis, porque los datos de las variables dependiente son ordinales.

Se considera un nivel de confianza del 95%, por lo que el nivel de significancia estadística es 0,05. De esta manera la comprobación de hipótesis se realizó mediante las siguientes condiciones: Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula.

2.6 Aspectos éticos

De acuerdo a las particularidades de la investigación se contemplaron los aspectos éticos que son esenciales cuando se trabajan con personas. En merito a lo señalado, para el sometimiento a la investigación se contó con la autorización expresa de cada uno de los sujetos de estudio, por lo que se cumplió con el requisito de consentimiento informado respectivo.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 11

Distribución de niveles de comportamiento organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	21,8	21,8	21,8
	Medio	57	73,1	73,1	94,9
	Alto	4	5,1	5,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

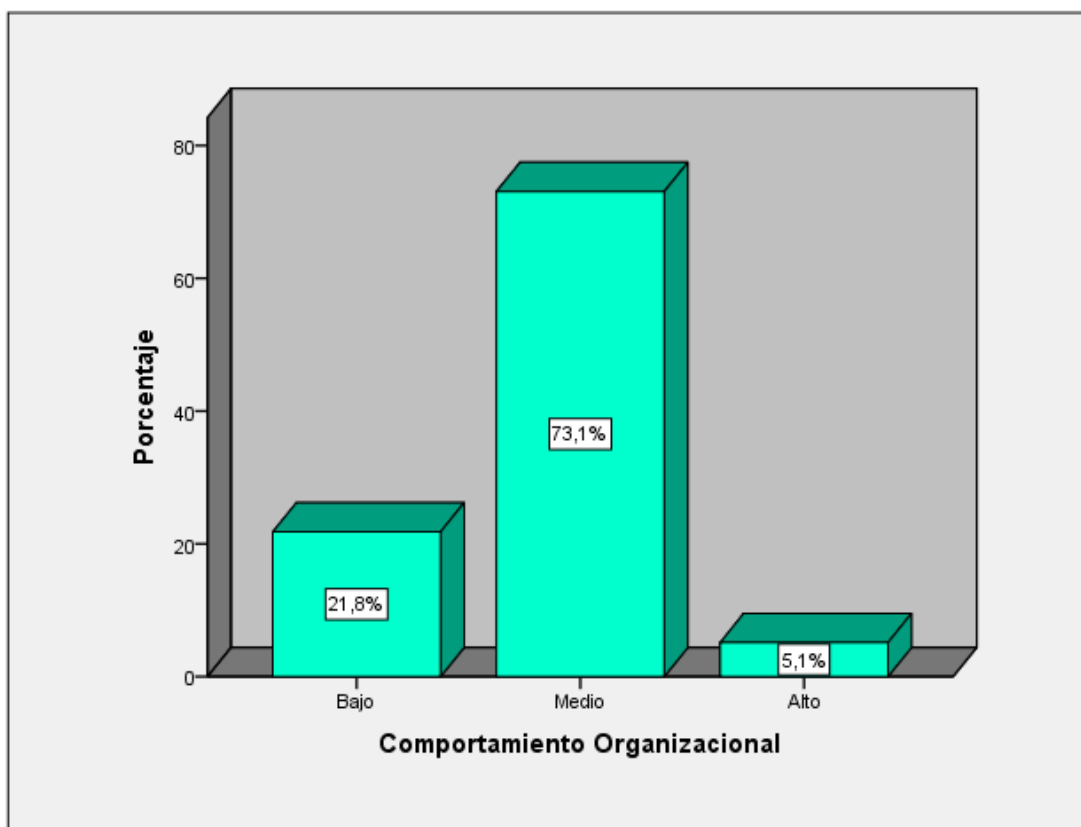


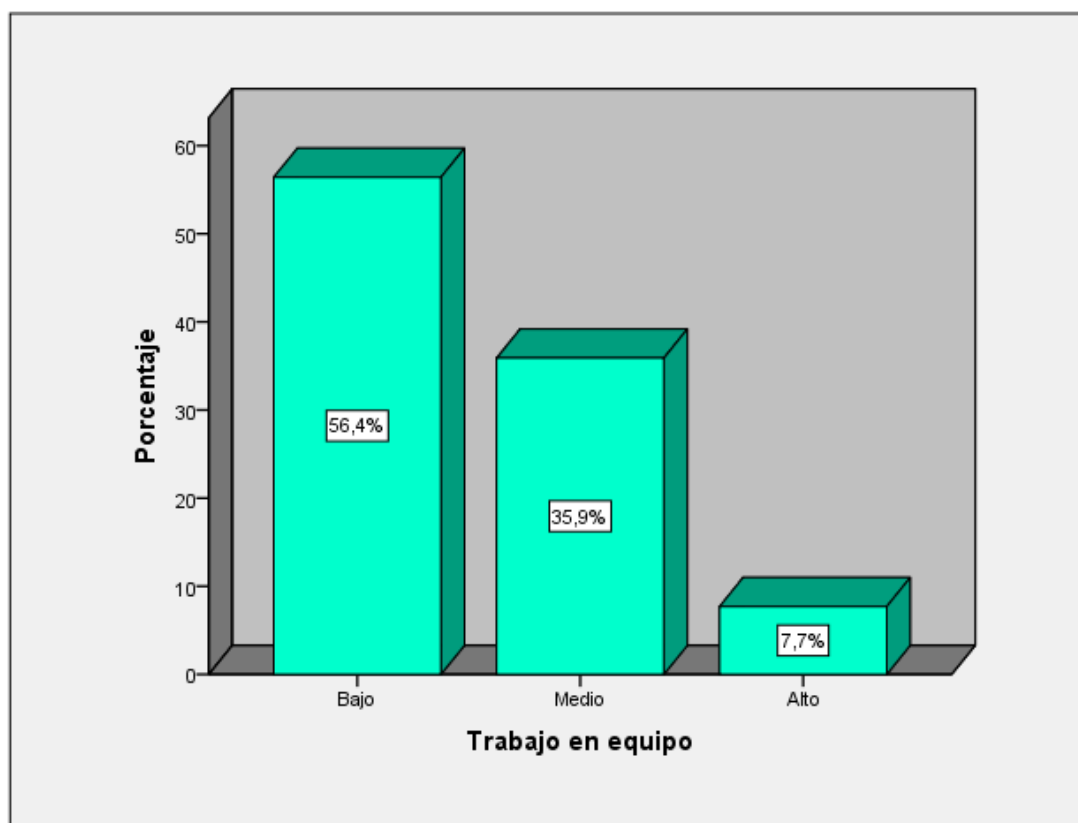
Figura 2. Distribución en niveles de comportamiento organizacional

En la tabla 11 y figura 2, se presentan los niveles percibidos y manifestaron que el 21.8% consideró que es de un nivel “Bajo”, el 73.1% un nivel Medio y el 5.1% en un nivel alto de comportamiento organizacional.

Tabla 12

Distribución de niveles de trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	44	56,4	56,4	56,4
	Medio	28	35,9	35,9	92,3
	Alto	6	7,7	7,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

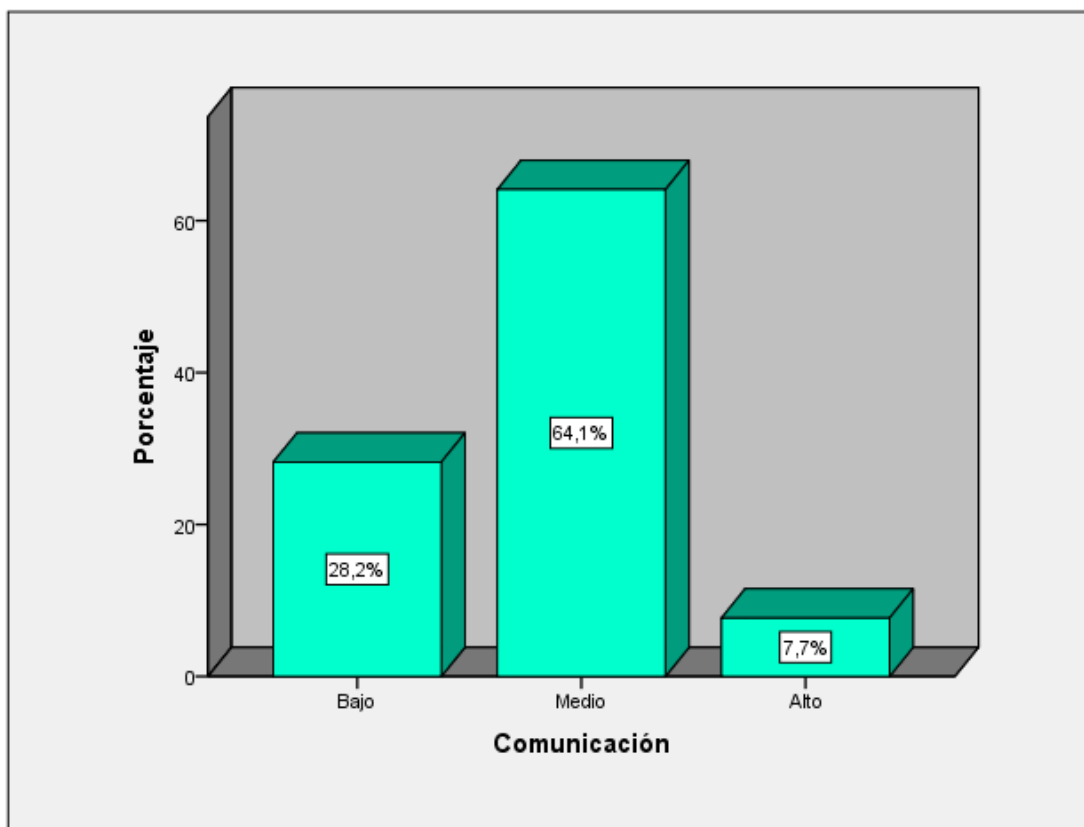
*Figura 3.* Distribución en niveles de trabajo en equipo

En la tabla 12 y figura 3, se presentan los niveles percibidos y manifestaron que el 56.4% consideró que es de un nivel “Bajo”, el 35.9% un nivel Medio y el 7.7% en un nivel alto de trabajo en equipo.

Tabla 13

Distribución de niveles de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	28,2	28,2	28,2
	Medio	50	64,1	64,1	92,3
	Alto	6	7,7	7,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

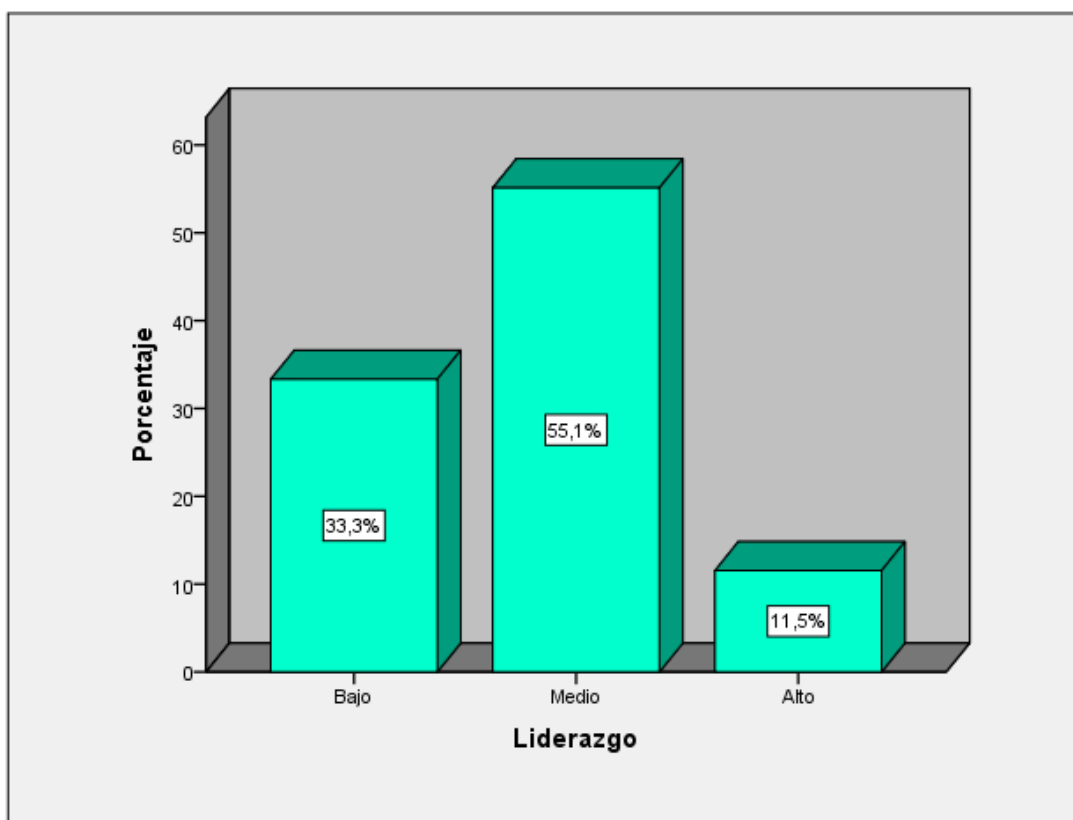
*Figura 4.* Distribución en niveles de comunicación

En la tabla 13 y figura 4, se presentan los niveles percibidos y manifestaron que el 28.2% consideró que es de un nivel “Bajo”, el 64.1% un nivel Medio y el 7.7% en un nivel alto de comunicación.

Tabla 14

Distribución de niveles de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	33,3	33,3	33,3
	Medio	43	55,1	55,1	88,5
	Alto	9	11,5	11,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

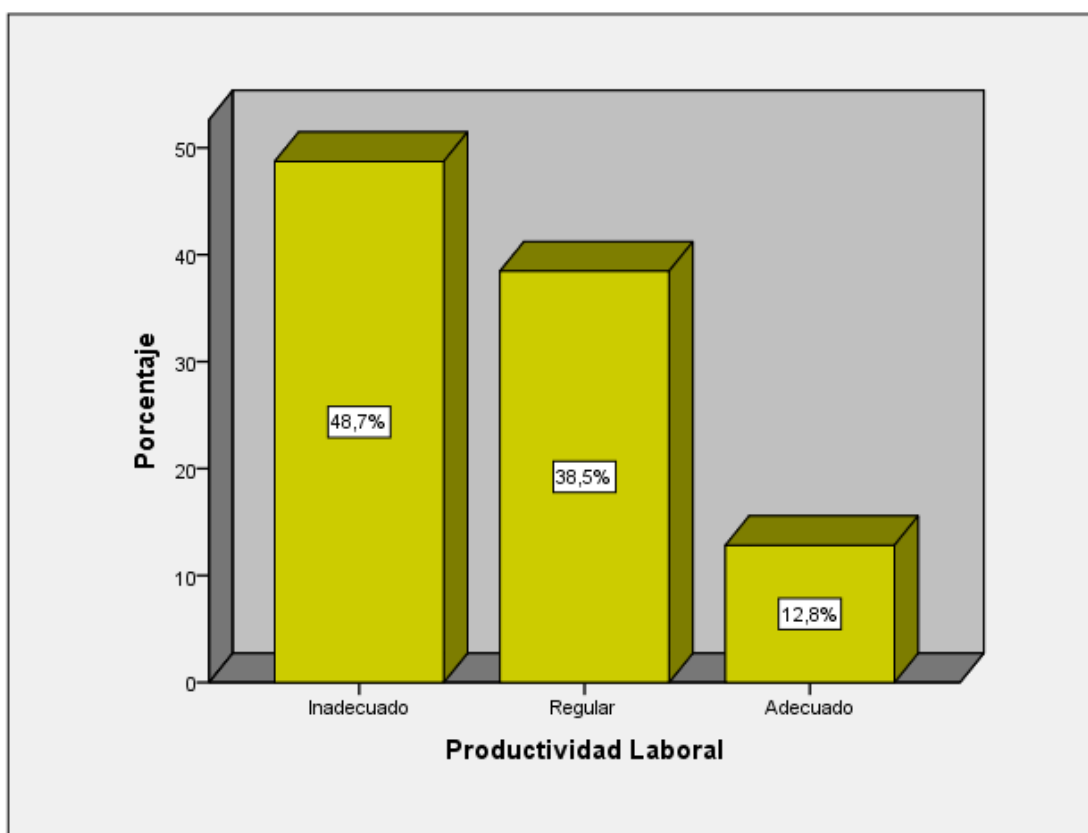
*Figura 5. Distribución en niveles de liderazgo*

En la tabla 14 y figura 5, se presentan los niveles percibidos y manifestaron que el 33.3% consideró que es de un nivel “Bajo”, el 55.1% un nivel Medio y el 11.5% en un nivel alto de liderazgo.

Tabla 15

Distribución de niveles de productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	38	48,7	48,7	48,7
	Regular	30	38,5	38,5	87,2
	Adecuado	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

*Figura 6.* Distribución en niveles de productividad laboral

En la tabla 15 y figura 6, se presentan los niveles percibidos y manifestaron que el 48.7% consideró que es de un nivel inadecuado, el 38.5% un nivel regular y el 12.8% en un nivel adecuado de productividad laboral.

Tabla 16

Distribución de niveles de ganancias económicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	38	48,7	48,7	48,7
	Regular	28	35,9	35,9	84,6
	Adecuado	12	15,4	15,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

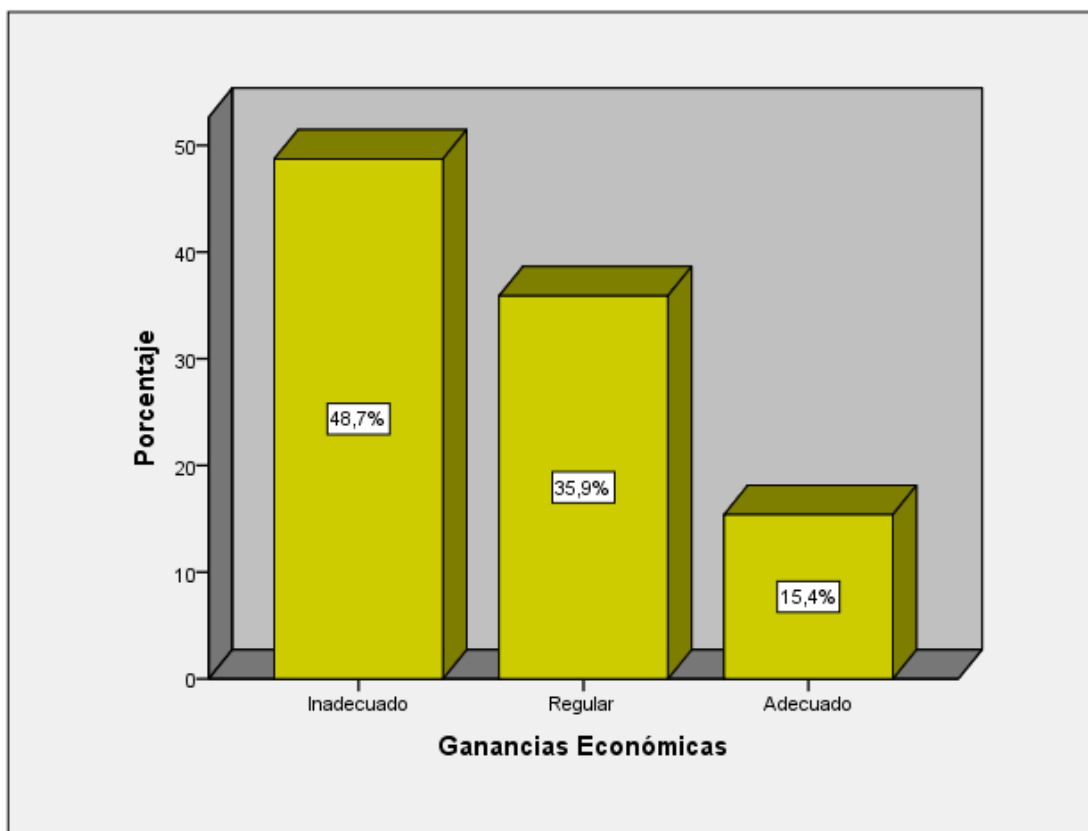


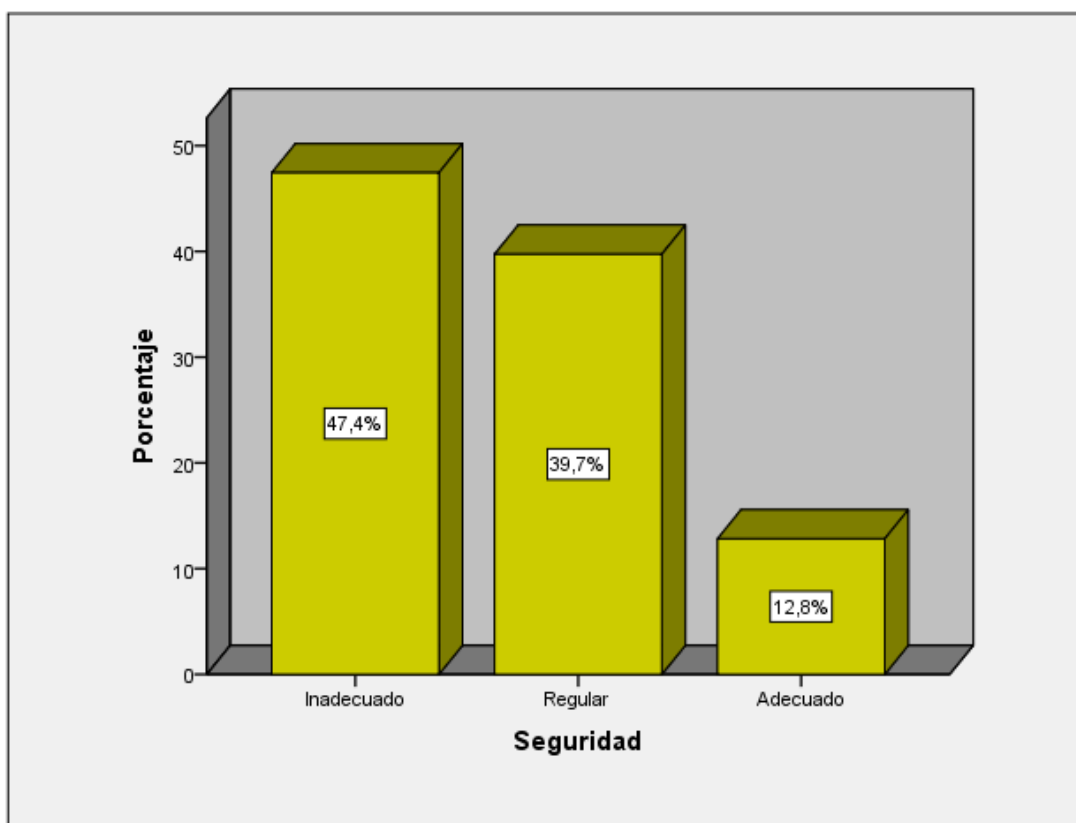
Figura 7. Distribución en niveles de ganancias económicas

En la tabla 16 y figura 7, se presentan los niveles percibidos y manifestaron que el 48.7% consideró que es de un nivel inadecuado, el 35.9% un nivel regular y el 15.4% en un nivel adecuado de ganancias económicas.

Tabla 17

Distribución de niveles de seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	37	47,4	47,4	47,4
	Regular	31	39,7	39,7	87,2
	Adecuado	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

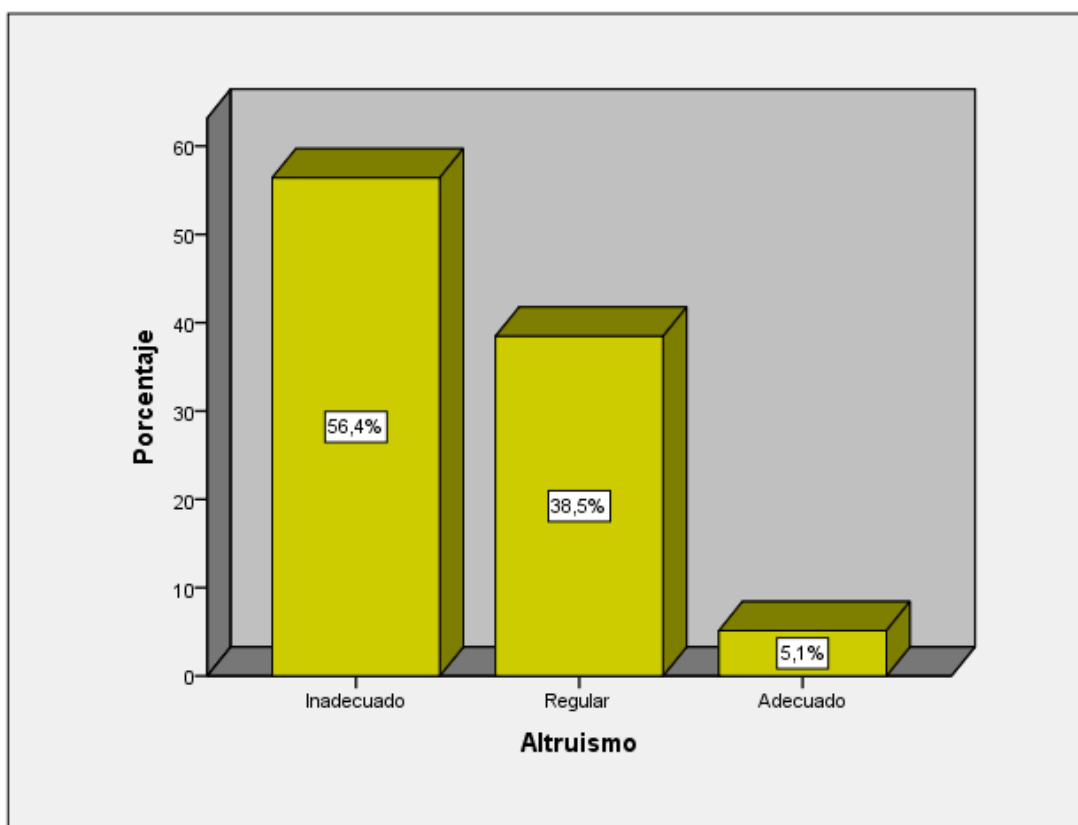
*Figura 8. Distribución en niveles de seguridad*

En la tabla 17 y figura 8, se presentan los niveles percibidos y manifestaron que el 47.4% consideró que es de un nivel inadecuado, el 39.7% un nivel regular y el 12.8% en un nivel adecuado de seguridad.

Tabla 18

Distribución de niveles de altruismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	44	56,4	56,4	56,4
	Regular	30	38,5	38,5	94,9
	Adecuado	4	5,1	5,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

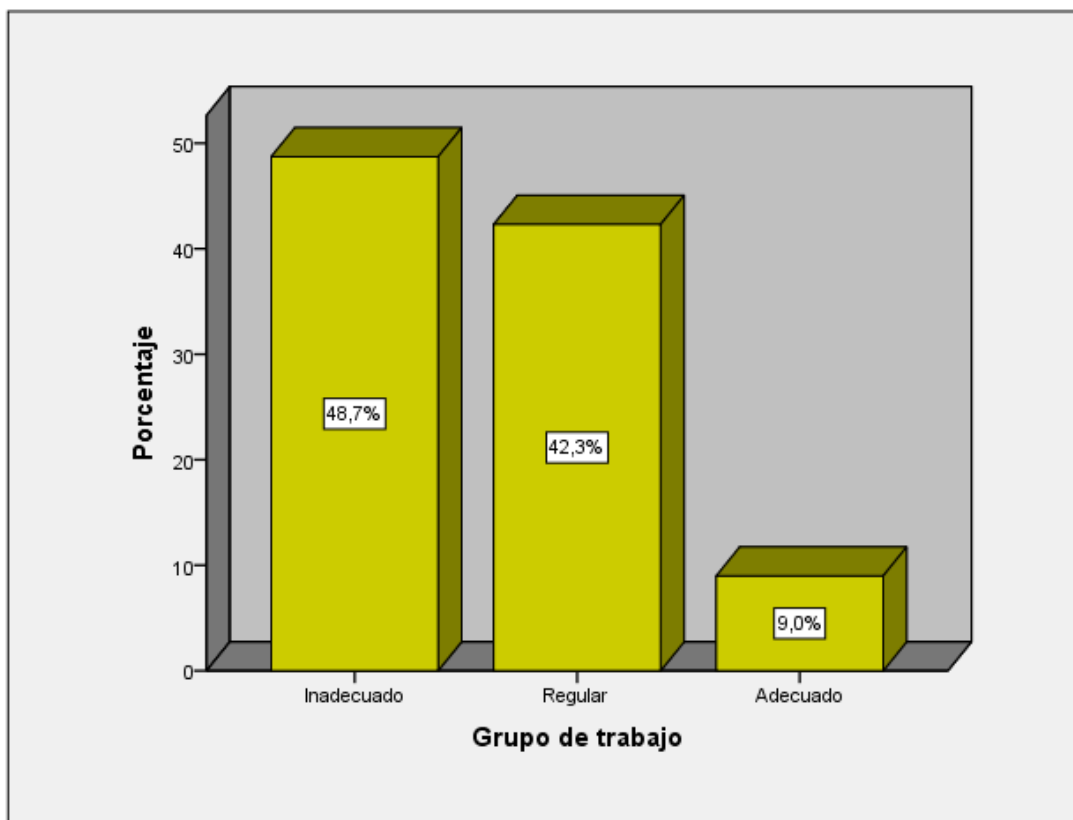
*Figura 9.* Distribución en niveles de altruismo

En la tabla 18 y figura 9, se presentan los niveles percibidos y manifestaron que el 56.4% consideró que es de un nivel inadecuado, el 38.5% un nivel regular y el 5.1% en un nivel adecuado de altruismo.

Tabla 19

Distribución de niveles de grupo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	38	48,7	48,7	48,7
	Regular	33	42,3	42,3	91,0
	Adecuado	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

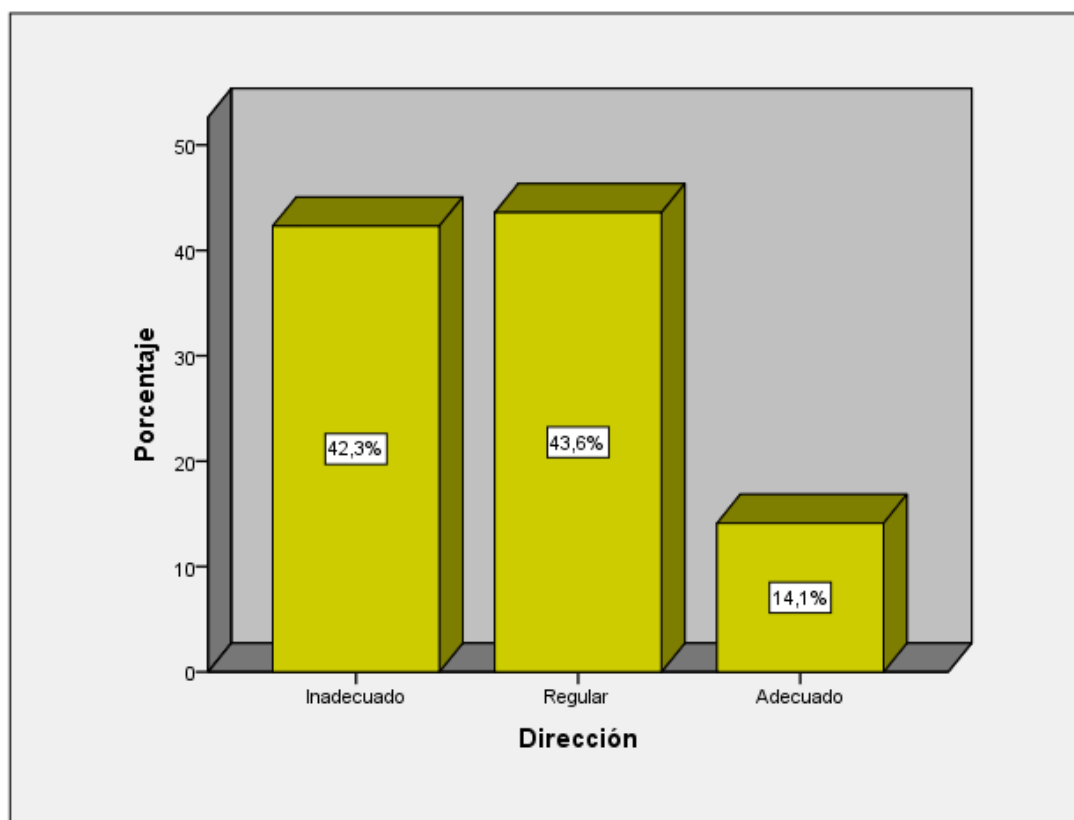
*Figura 10.* Distribución en niveles de grupo de trabajo

En la tabla 19 y figura 10, se presentan los niveles percibidos y manifestaron que el 48.7% consideró que es de un nivel inadecuado, el 42.3% un nivel regular y el 9% en un nivel adecuado de grupo de trabajo.

Tabla 20

Distribución de niveles de dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	33	42,3	42,3	42,3
	Regular	34	43,6	43,6	85,9
	Adecuado	11	14,1	14,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

*Figura 11.* Distribución en niveles de dirección

En la tabla 20 y figura 11, se presentan los niveles percibidos y manifestaron que el 42.3% consideró que es de un nivel inadecuado, el 43.7% un nivel regular y el 14.1% en un nivel adecuado de dirección.

3.2 Descripción de las variables

Tabla 21

Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y productividad laboral

		Productividad Laboral			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Comportamiento Organizacional	Bajo	Recuento	4	13	0	17
		% del total	5,1%	16,7%	0,0%	21,8%
	Medio	Recuento	30	17	10	57
		% del total	38,5%	21,8%	12,8%	73,1%
	Alto	Recuento	4	0	0	4
		% del total	5,1%	0,0%	0,0%	5,1%
Total	Recuento	38	30	10	78	
	% del total	48,7%	38,5%	12,8%	100,0%	

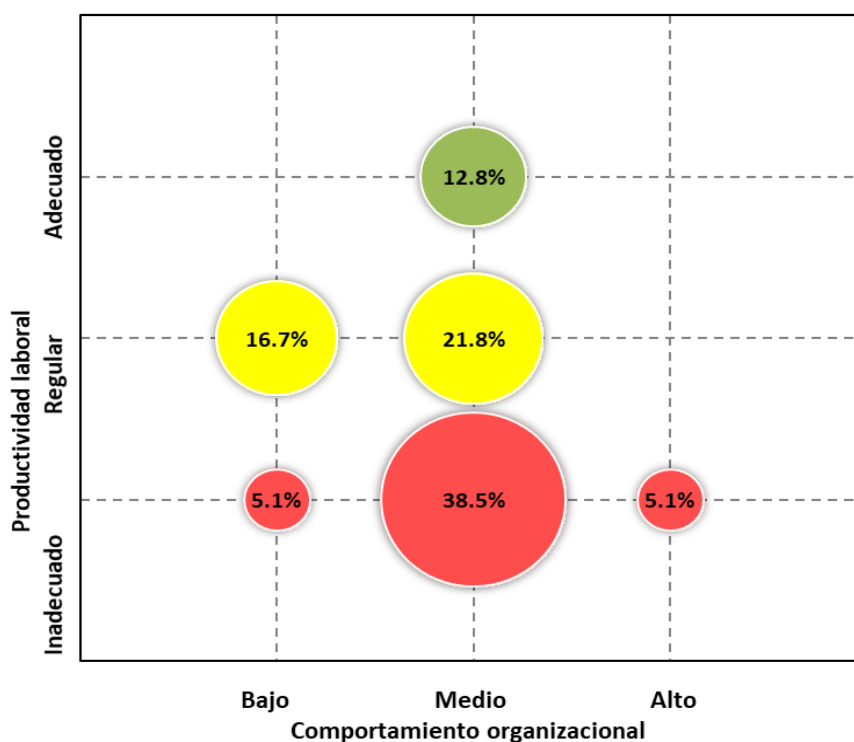


Figura 12. Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y productividad laboral

En la tabla se observó que si el comportamiento organizacional es de un nivel medio, el 12.8% percibe un nivel adecuado de productividad laboral, el 21.8% percibe un nivel regular y el 38.5% percibe un nivel inadecuado; por otro lado si el comportamiento organizacional es de un nivel bajo, el 16.7% percibe un nivel regular de productividad laboral y el 5.1% percibe un nivel inadecuado; sin embargo si el comportamiento organizacional es de un nivel alto el 5.1% presenta un nivel inadecuado.

Tabla 22

Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y ganancias económicas

			Ganancias Económicas			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Comportamiento Organizacional	Bajo	Recuento	4	11	2	17
		% del total	5,1%	14,1%	2,6%	21,8%
	Medio	Recuento	31	16	10	57
		% del total	39,7%	20,5%	12,8%	73,1%
	Alto	Recuento	3	1	0	4
		% del total	3,8%	1,3%	0,0%	5,1%
Total		Recuento	38	28	12	78
		% del total	48,7%	35,9%	15,4%	100,0%

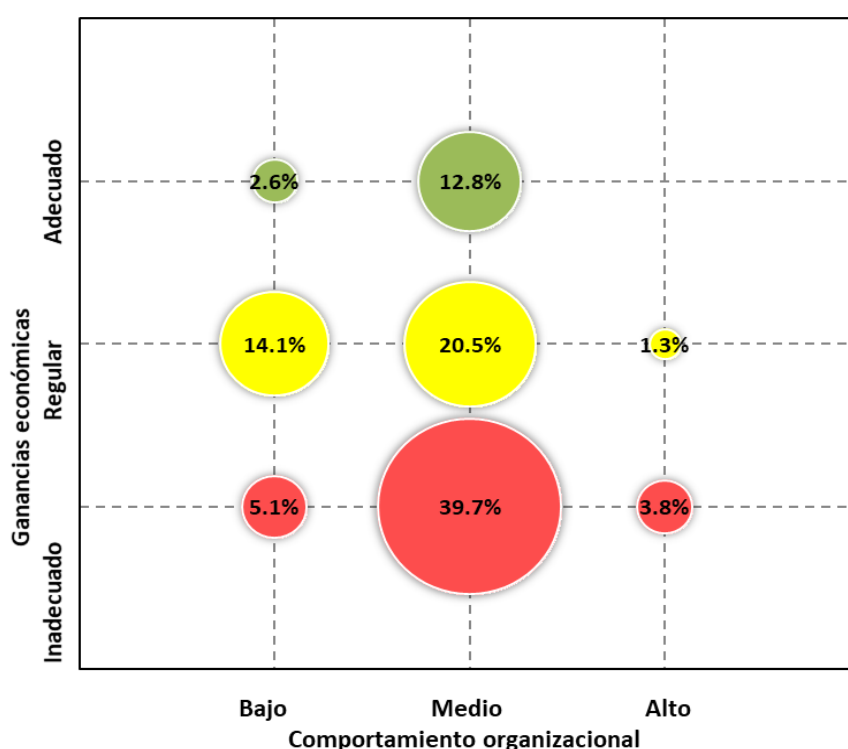


Figura 13. Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y ganancias económicas

En la tabla se observó que si el comportamiento organizacional es de un nivel medio, el 12.8% percibe un nivel adecuado de Ganancias Económicas, el 20.5% percibe un nivel regular y el 39.7% percibe un nivel inadecuado; por otro lado si el comportamiento organizacional es de un nivel bajo, el 2.6% percibe un nivel adecuado, el 14.1% percibe un nivel regular de Ganancias Económicas y el 5.1% percibe un nivel inadecuado; sin embargo si el comportamiento organizacional es de un nivel alto el 1.3% presenta un nivel regular y el 3.8% presenta un nivel inadecuado.

Tabla 23

Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y seguridad

		Seguridad			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Comportamiento Organizacional	Bajo	Recuento	4	12	1	17
		% del total	5,1%	15,4%	1,3%	21,8%
	Medio	Recuento	29	19	9	57
		% del total	37,2%	24,4%	11,5%	73,1%
	Alto	Recuento	4	0	0	4
		% del total	5,1%	0,0%	0,0%	5,1%
Total		Recuento	37	31	10	78
		% del total	47,4%	39,7%	12,8%	100,0%

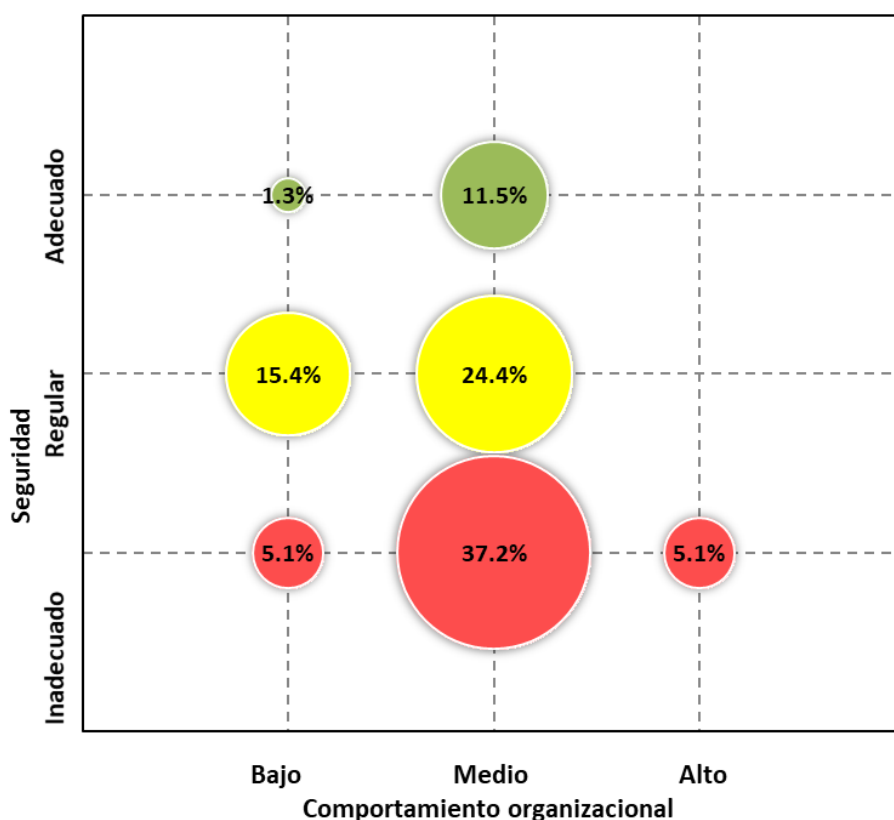


Figura 14. Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y seguridad

En la tabla se observó que si el comportamiento organizacional es de un nivel medio, el 11.5% percibe un nivel adecuado de seguridad, el 24.4% percibe un nivel regular y el 37.2% percibe un nivel inadecuado; por otro lado si el comportamiento organizacional es de un nivel bajo, el 1.3% percibe un nivel adecuado, el 15.4% percibe un nivel regular de seguridad y el 5.1% percibe un nivel inadecuado; sin embargo si el comportamiento organizacional es de un nivel alto el 1.5% presenta un nivel inadecuado.

Tabla 24

Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y altruismo

		Altruismo			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Comportamiento Organizacional	Bajo	Recuento	10	7	0	17
		% del total	12,8%	9,0%	0,0%	21,8%
	Medio	Recuento	34	19	4	57
		% del total	43,6%	24,4%	5,1%	73,1%
	Alto	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	5,1%	0,0%	5,1%
Total	Recuento	44	30	4	78	
	% del total	56,4%	38,5%	5,1%	100,0%	

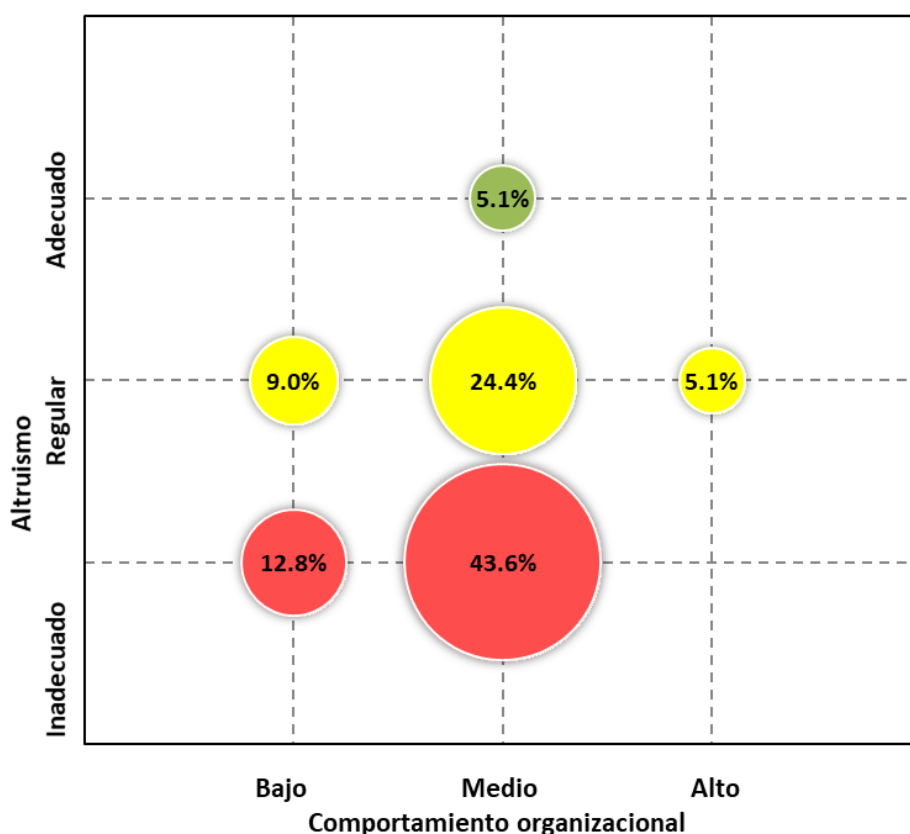


Figura 15. Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y altruismo

En la tabla se observó que si el comportamiento organizacional es de un nivel medio, el 5.1% percibe un nivel adecuado de altruismo, el 24.4% percibe un nivel regular y el 43.6% percibe un nivel inadecuado; por otro lado si el comportamiento organizacional es de un nivel bajo, el 9% percibe un nivel regular de altruismo y el 12.8% percibe un nivel inadecuado; sin embargo si el comportamiento organizacional es de un nivel alto el 5.1% presenta un nivel regular.

Tabla 25

Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y grupo de trabajo

			Grupo de trabajo			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Comportamiento Organizacional	Bajo	Recuento	3	14	0	17
		% del total	3,8%	17,9%	0,0%	21,8%
	Medio	Recuento	33	17	7	57
		% del total	42,3%	21,8%	9,0%	73,1%
	Alto	Recuento	2	2	0	4
		% del total	2,6%	2,6%	0,0%	5,1%
Total		Recuento	38	33	7	78
		% del total	48,7%	42,3%	9,0%	100,0%

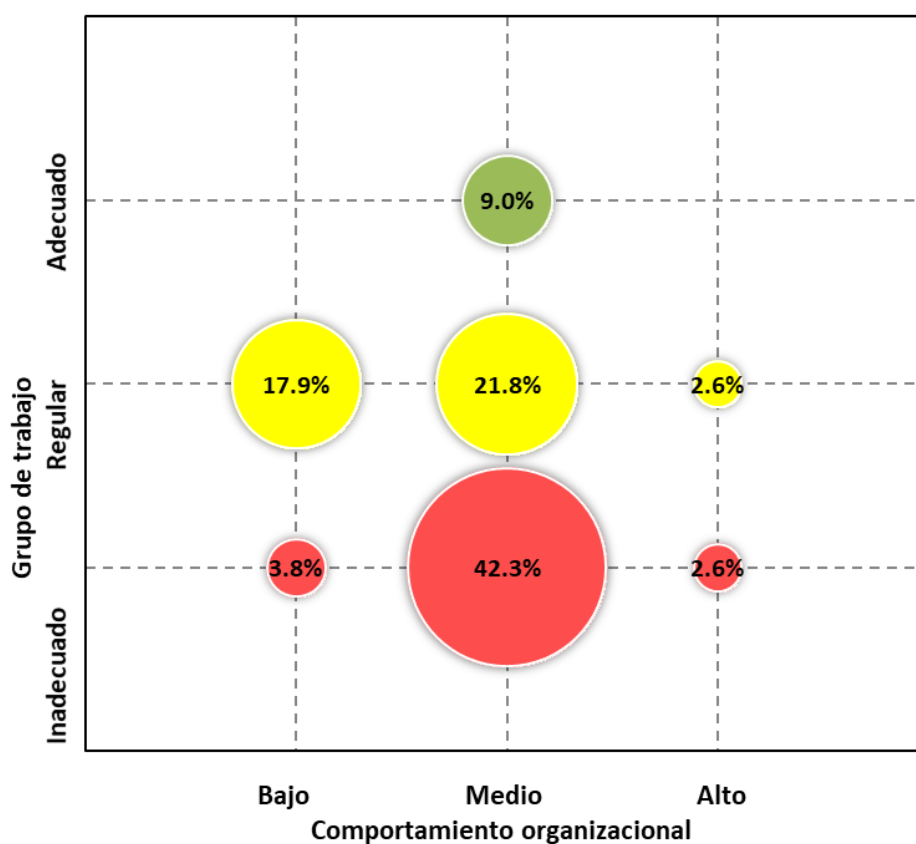


Figura 16. Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y grupo de trabajo

En la tabla se observó que si el comportamiento organizacional es de un nivel medio, el 9% percibe un nivel adecuado de grupo de trabajo, el 21.8% percibe un nivel regular y el 42.3% percibe un nivel inadecuado; por otro lado si el comportamiento organizacional es de un nivel bajo, el 17.9% percibe un nivel regular de grupo de trabajo y el 3.8% percibe

un nivel inadecuado; sin embargo si el comportamiento organizacional es de un nivel alto el 2.6% presenta un nivel regular y el 2.6% presenta un nivel inadecuado.

Tabla 26

Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y dirección

			Dirección			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Comportamiento Organizacional	Bajo	Recuento	4	13	0	17
		% del total	5,1%	16,7%	0,0%	21,8%
	Medio	Recuento	29	17	11	57
		% del total	37,2%	21,8%	14,1%	73,1%
	Alto	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	5,1%	0,0%	5,1%
Total	Recuento	33	34	11	78	
	% del total	42,3%	43,6%	14,1%	100,0%	

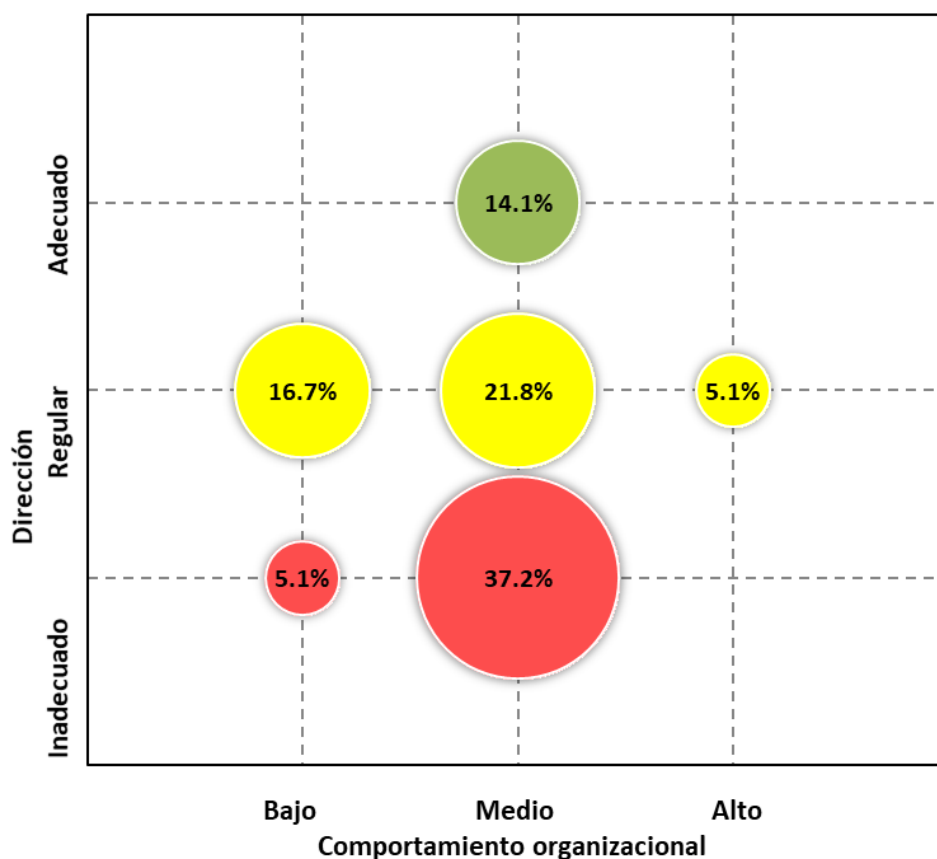


Figura 17. Distribución de niveles de la variable comportamiento organizacional y dirección

En la tabla se observó que si el comportamiento organizacional es de un nivel medio, el 14.1% percibe un nivel adecuado de dirección, el 21.8% percibe un nivel regular y el 37.2% percibe un nivel inadecuado; por otro lado si el comportamiento organizacional es

de un nivel bajo, el 16.7% percibe un nivel adecuado, el 5.1% percibe un nivel regular de dirección y; sin embargo si el comportamiento organizacional es de un nivel alto el 5.1% presenta un nivel regular.

Contrastación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H₀: El comportamiento organizacional no influye en la productividad laboral de los trabajadores de DGJCMT, 2018.

H_a: El comportamiento organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de DGJCMT, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 27

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional influye en la productividad laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	107,972			
Final	58,742	49,230	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=49,230$; $p<0,05$). Ello significa que el comportamiento organizacional influye en la productividad laboral.

Tabla 28

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en la productividad laboral

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	42,680	24	,011
Desviación	39,871	24	,022

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación

($x^2 = 39,871$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el comportamiento organizacional influye en la productividad laboral, es válido y aceptable.

Tabla 29

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en la productividad laboral

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,468
Nagelkerke	,545
McFadden	,322

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,545), indica que el modelo propuesto explica el 54.5% de la variable dependiente productividad laboral.

Tabla 30

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de comportamiento organizacional en la productividad laboral

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Producti_Lab = 1]	-,630	1,904	,109	1	,741	-4,362	3,102
	[Producti_Lab = 2]	2,624	1,900	1,908	1	,167	-1,099	6,348
Ubicación	[Traba_equi=1]	-3,948	1,102	12,844	1	,000	-6,107	-1,789
	[Traba_equi=2]	-,215	,949	,051	1	,821	-2,075	1,645
	[Traba_equi=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Comuni	[Comuni=1]	,138	1,708	,006	1	,936	-3,209	3,484
	[Comuni=2]	1,583	1,603	,975	1	,323	-1,559	4,724
	[Comuni=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Lider	[Lider=1]	1,576	1,248	1,593	1	,207	-,871	4,023
	[Lider=2]	,506	1,171	,187	1	,666	-1,789	2,800
	[Lider=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla indica que el trabajo en equipo (Wald=12,844; $p=0,000 < 0,05$) predice mejor la productividad laboral.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 54.5% de la variable dependiente. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El comportamiento organizacional influye en la productividad

laboral de los trabajadores de dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 1

H₀: El comportamiento organizacional no influye en las ganancias económicas de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

H_a: El comportamiento organizacional influye en las ganancias económicas de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 31

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en las ganancias económicas

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	116,621			
Final	56,296	60,325	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=60,325$; $p<0,05$). Ello significa que El comportamiento organizacional influye en las ganancias económicas de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Tabla 32

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en las ganancias económicas

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	50,938	24	,001
Desviación	37,595	24	,038

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($\chi^2 = 37,595$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión

donde se considera que el comportamiento organizacional influye en las ganancias económicas de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018, es válido y aceptable.

Tabla 33

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en las ganancias económicas

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,539
Nagelkerke	,622
McFadden	,384

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,622), indica que el modelo propuesto explica el 62.2% de la variable dependiente ganancias económicas.

Tabla 34

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de comportamiento organizacional en las ganancias económicas

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Ganan_Eco = 1]	-3,834	1,582	5,874	1	,015	-6,934	-,733
	[Ganan_Eco = 2]	-,484	1,445	,112	1	,738	-3,317	2,349
Ubicación	[Traba_equi=1]	-5,395	1,198	20,268	1	,000	-7,743	-3,046
	[Traba_equi=2]	-1,276	,958	1,777	1	,183	-3,153	,600
	[Traba_equi=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Comuni=1]	-1,908	1,448	1,737	1	,188	-4,746	,930
	[Comuni=2]	-,018	1,233	,000	1	,988	-2,434	2,398
	[Comuni=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Lider=1]	1,777	1,164	2,331	1	,127	-,504	4,058
	[Lider=2]	-,281	1,079	,068	1	,794	-2,396	1,833
	[Lider=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla indica que el trabajo en equipo (Wald=20,268; p=0,000<0,05) predice mejor las ganancias económicas

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo (p<0,05); se ajusta bien a los datos (Desviación con p<0,05); y explica el 62.2% de la variable dependiente las ganancias económicas. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El comportamiento organizacional

influye en las ganancias económicas de los trabajadores de la dirección general de jugos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 2

H₀: El comportamiento organizacional no influye en la seguridad de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

H_a: El comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 35

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	103,343			
Final	67,348	35,995	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=35,995$; $p<0,05$). Ello significa que el comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Tabla 36

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en la seguridad de los trabajadores

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	43,860	24	,008
Desviación	47,522	24	,003

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación

($x^2 = 47,522$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018, es válido y aceptable.

Tabla 37

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,370
Nagelkerke	,430
McFadden	,235
Función de enlace: Logit.	

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,430), indica que el modelo propuesto explica el 43% de la variable dependiente seguridad de los trabajadores.

Tabla 38

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en la seguridad de los trabajadores

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Seguri = 1]	-1,264	1,605	,620	1	,431	-4,410	1,882
	[Seguri = 2]	1,615	1,575	1,051	1	,305	-1,472	4,701
Ubicación	[Traba_equi=1]	-3,646	1,024	12,675	1	,000	-5,653	-1,639
	[Traba_equi=2]	-1,040	,920	1,276	1	,259	-2,844	,764
	[Traba_equi=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Comuni=1]	,844	1,466	,332	1	,564	-2,028	3,717
	[Comuni=2]	1,497	1,347	1,236	1	,266	-1,142	4,136
	[Comuni=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Lider=1]	,702	1,060	,438	1	,508	-1,376	2,779
	[Lider=2]	-,116	,970	,014	1	,905	-2,017	1,785
	[Lider=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla indica que el trabajo en equipo (Wald=12,675; $p=0,005 < 0,05$) predice mejor la seguridad de los trabajadores.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 43% de la variable dependiente seguridad de los trabajadores. Por lo

tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 3

H₀: El comportamiento organizacional no influye en el altruismo de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

H_a: El comportamiento organizacional influye en el altruismo de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 39

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en el altruismo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	85,688			
Final	55,045	30,643	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2= 30,643$; $p<0,05$). Ello significa que el comportamiento organizacional influye en el altruismo de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Tabla 40

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional influye en el altruismo de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y máquinas tragamonedas, 2018

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	40,040	24	,021
Desvianza	37,051	24	,043

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($\chi^2 = 37,051$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el comportamiento organizacional influye en el altruismo de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y maquina tragamonedas, 2018, es válido y aceptable.

Tabla 41

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional influye en el altruismo

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,325
Nagelkerke	,399
McFadden	,233

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,399), indica que el modelo propuesto explica el 39.9% de la variable dependiente altruismo.

Tabla 42

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en el altruismo

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Altruis = 1]	-4,411	1,402	9,903	1	,002	-7,159	-1,664
	[Altruis = 2]	-1,080	1,318	,672	1	,412	-3,663	1,503
Ubicación	[Traba_equi=1]	-3,360	1,064	9,966	1	,002	-5,446	-1,274
	[Traba_equi=2]	-,673	,970	,481	1	,488	-2,575	1,228
	[Traba_equi=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Comuni=1]	-2,239	1,259	3,165	1	,075	-4,706	,228
	[Comuni=2]	-1,752	1,032	2,879	1	,090	-3,776	,272
	[Comuni=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Lider=1]	-,597	1,047	,325	1	,569	-2,649	1,456
[Lider=2]	-1,269	,928	1,870	1	,171	-3,087	,550	
[Lider=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla indica que trabajo en equipo (Wald=9,966; $p=0,002 < 0,05$) predice mejor el altruismo.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 39.9% de la variable dependiente altruismo. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El comportamiento organizacional influye en el altruismo de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 4

H₀: El comportamiento organizacional no influye en el grupo de trabajo de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

H_a: El comportamiento organizacional influye en el grupo de trabajo de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 43

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	-2 Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	91,011			
Final	61,215	29,795	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=54,585$; $p < 0,05$). Ello significa que el comportamiento organizacional influye en el grupo de trabajo de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y máquinas tragamonedas, 2018

Tabla 44

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en el grupo de trabajo

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	48,178	24	,002
Desvianza	42,074	24	,013

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 42,074$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el comportamiento organizacional influye en el grupo de trabajo de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y máquinas tragamonedas, 2018, es válido y aceptable.

Tabla 45

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en el grupo de trabajo

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,317
Nagelkerke	,376
McFadden	,205

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,376), indica que el modelo propuesto explica el 37,6% de la variable dependiente grupo de trabajo.

Tabla 46

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en el grupo de trabajo

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Grupo_trab = 1]	-1,213	1,340	,819	1	,365	-3,839	1,414
	[Grupo_trab = 2]	1,890	1,357	1,939	1	,164	-,770	4,549
Ubicación	[Traba_equi=1]	-2,275	,983	5,354	1	,021	-4,202	-,348
	[Traba_equi=2]	-,139	,933	,022	1	,882	-1,968	1,690
	[Traba_equi=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Comuni=1]	-,800	1,273	,395	1	,530	-3,295	1,696
	[Comuni=2]	,012	1,099	,000	1	,991	-2,142	2,166
	[Comuni=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Lider=1]	1,644	1,061	2,399	1	,121	-,436	3,724
	[Lider=2]	-,158	,955	,027	1	,869	-2,029	1,713
	[Lider=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla indica que el trabajo en equipo (Wald=7,963; $p=0,005 < 0,05$) predice mejor el grupo de trabajo.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 37.6% de la variable dependiente. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El comportamiento organizacional influye en el grupo de trabajo de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y máquinas tragamonedas, 2018

Comprobación de hipótesis específica 5

H_0 : El comportamiento organizacional no influye en la dirección de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

H_a : El comportamiento organizacional influye en la dirección de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 47

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en la dirección

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	111,236			
Final	62,584	48,652	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=48,652$; $p < 0,05$). Ello significa que el comportamiento organizacional influye en la dirección de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

Tabla 48

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional influye en la dirección

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	48,279	24	,002
Desviación	43,712	24	,008

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($\chi^2 = 43,712$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el comportamiento organizacional influye en la dirección de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018, es válido y aceptable.

Tabla 49

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en la dirección

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,464
Nagelkerke	,536
McFadden	,311

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,536), indica que el modelo propuesto explica el 53.6% de la variable dependiente

Tabla 50

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de comportamiento organizacional en la dirección

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Direc = 1]	-4,703	1,413	11,073	1	,001	-7,474	-1,933
	[Direc = 2]	-1,153	1,267	,827	1	,363	-3,637	1,331
Ubicación	[Traba_equi=1]	-4,096	1,111	13,598	1	,000	-6,273	-1,919
	[Traba_equi=2]	-,535	,944	,321	1	,571	-2,386	1,315
	[Traba_equi=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Comuni=1]	-2,674	1,252	4,559	1	,033	-5,128	-,219
	[Comuni=2]	-1,813	1,042	3,028	1	,082	-3,855	,229
	[Comuni=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Lider=1]	1,350	1,060	1,621	1	,203	-,728	3,428
[Lider=2]	-,149	,953	,024	1	,876	-2,016	1,718	
[Lider=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla indica que el trabajo en equipo (Wald=13,598; $p=0,000 < 0,05$) predice mejor la dirección.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 53.6% de la variable dependiente dirección. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El comportamiento organizacional influye en la dirección de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Se realizó la investigación titulada Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de Dirección General de Juegos y Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018.

En cuanto a la hipótesis general se encontró que el comportamiento organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de DGJCMT, 2018, debido a que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 54.5% de la variable dependiente; coincidiendo con Martínez (2014) concluye que la empresa tiene la infraestructura y el potencial para desarrollar e implementar un plan de acción que le permita reestablecer procesos, políticas y lineamientos y métricas que renueven su cultura laboral y sumen esfuerzos para lograr los objetivos organizacionales y de esta forma actuar de forma efectiva en sus procesos y/o esquema de trabajo, afrontando exitosamente y dando respuesta a los cambios internos como externos. Coincidiendo también con Bravo (2016) concluyó que la búsqueda bibliográfica de los elementos del Comportamiento Organizacional permitió conocer los diferentes aspectos que contribuyen a un mejor desempeño del talento humano en el contexto empresarial.

Además, Izaguirre, Huaripaita, Cahuana, Ayala y Feril (2015) coincidiendo los resultados con la presente investigación ya que se utilizando la regresión logística para la prueba de hipótesis y en la estadística descriptiva se observó que la productividad se encontró en un nivel inadecuado con 47%, nivel regular 35% y adecuado 18%. y Ramos (2013) concluyó que se pudo determinar que el comportamiento organizacional en las delegaciones departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales región Noroccidente no es satisfactorio, por lo cual no se logran en su totalidad los objetivos propuestos. Al respecto Rúa (2016) observa que los niveles de percepción del comportamiento organizacional por dimensiones en los usuarios de la municipalidad de San Juan de Lurigancho y se obtuvo la dimensión relaciones personales tiene el porcentaje más alto para el nivel bajo con un 52.20%, así mismo para el nivel medio la dimensión comunicación organizacional con 28,50% y finalmente para el nivel alto las tres dimensiones tienen porcentajes similares de 24.80% ubicado en la dimensión relaciones interpersonales. Resultando que la percepción del comportamiento organizacional por dimensiones es bajo.

Es necesario tomar en cuenta que Huacho (2017) concluyó que el uso de redes sociales influye en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio público del Callao; debido a que el resultado es estadísticamente significativa, $p = 0.000 < 0.05$ y Nagelkerke = 0.564) de la varianza de redes sociales y productividad laboral y la influencia fue de 56.4%.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se encontró que el comportamiento organizacional influye en las ganancias económicas de los trabajadores de DGJCMT, 2018, debido a que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 62.2% de la variable dependiente las ganancias económicas; coincidiendo con Cabellos y Facho (2015) concluyó que existe influencia significativa entre comportamiento organizacional y satisfacción laboral, lo que indica que el comportamiento de la organización va influir en la satisfacción de sus colaboradores.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se encontró que El comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores de DGJCMT, 2018, debido a que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 43% de la variable dependiente seguridad de los trabajadores; coincidiendo con Citalán (2013) definió que se “comprende como el Valor que se le da para salvaguardar propiedades, bienes y personas, es una función corporativa esencial” (p. 34).

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se encontró que El comportamiento organizacional influye en el altruismo de los trabajadores de DGJCMT, 2018, debido a que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 39.9% de la variable dependiente altruismo, coincidiendo con Guárate (2015) concluyó que en referencia a las actitudes hacia el trabajo, es evidente, que las actitudes que exhibe el capital humano son de vital importancia para las organizaciones, cuando estas son favorables se relacionan con los resultados positivos esperados, junto con el involucramiento, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Siendo uno de los mayores retos para la organización tratar que sus empleados en la mayor medida muestren interés en sus actitudes y emociones. Cuando estas son desfavorables como lo arrojado en el estudio, esto constituye dificultades en una organización. Las actitudes de rechazo pueden generar huelgas, ausentismo, es decir, ocasionan conflictos laborales, bajo desempeño, robo, entre otros. En cambio, cuando el

capital humano siente satisfacción laboral cuando en razón del cabal cumplimiento de sus funciones recibe una remuneración acorde, le propician beneficios socioeconómicos, lo apoyan en su crecimiento profesional y personal este desarrolla una actitud de compromiso.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica, se encontró que El comportamiento organizacional influye en el grupo de trabajo de los trabajadores de DGJCMT, 2018, debido a que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 37.6% de la variable dependiente grupo de trabajo, coincidiendo con Ramos (2017) concluyó que existen factores dentro de la organización que intervienen en el desempeño de las personas que integran una empresa y que a su vez se reflejan en el clima que se vive en la organización y por lo tanto en el desempeño de los equipos de trabajo que se forman dentro de la misma y así, el personal administrativo pueda realizar ciertos cambios

En cuanto a la quinta hipótesis específica, se encontró que El comportamiento organizacional influye en la dirección de los trabajadores de DGJCMT, 2018, debido a que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 53.6% de la variable dependiente dirección, coincidiendo con Citalán (2013) definió que es el “facilitar los procesos de desarrollo de los trabajadores mediante la realización de acciones planificadas de acuerdo con las necesidades particulares del grupo, de la institución y de la comunidad a la cual pertenece” (p. 35).

V. CONCLUSIONES

Primera

A la luz de los resultados, el comportamiento organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 54.5% de la variable dependiente productividad laboral.

Segunda

A la luz de los resultados, el comportamiento organizacional influye en las ganancias económicas de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 62.2% de la variable dependiente ganancias económicas.

Tercera

A la luz de los resultados, el comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores de DGJCMT, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 43% de la variable dependiente seguridad.

Cuarta

A la luz de los resultados, el comportamiento organizacional influye en el altruismo de los trabajadores de la dirección general de juego de casinos y máquinas tragamonedas, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 39.9% de la variable dependiente altruismo.

Quinta

A la luz de los resultados, el comportamiento organizacional influye en el grupo de trabajo de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 37.6% de la variable dependiente grupo de trabajo.

Sexta

A la luz de los resultados, el comportamiento organizacional influye en la dirección de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 53.6% de la variable dependiente dirección.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al director de la institución realizar capacitación para mejorar los niveles de comportamiento organizacional, estos talleres deben incluir estrategias de trabajo en equipo, mejora de la comunicación y liderazgo, debido a que mejora los niveles de productividad laboral.

Segunda

Se recomienda al director de la institución realizar capacitación para valorar los bienes y servicios que utiliza el personal de la institución.

Tercera

Se recomienda al director de la institución realizar capacitación para mejorar la seguridad de la productividad, debido a que los trabajadores deben salvaguardar los bienes materiales y a las personas de la institución.

Cuarta

Se recomienda al director de la institución realizar talleres de sensibilización y de este modo los trabajadores apoyarán y atenderán desinteresadamente a sus compañeros de trabajo.

Quinta

Se recomienda al director de la institución realizar capacitación para mejorar estrategias de grupo de trabajo y se involucre de manera apropiada.

Sexta

Se recomienda al director de la institución realizar capacitación en dirección, para facilitar los procesos y acciones planificadas en la productividad laboral.

VII. REFERENCIAS

- Alamar, J. y Guijarro, R. (2018). *Cómo mejorar la productividad de tu empresa*. Recuperado de <http://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/02/Cap.-1-Introducción-a-la-productividad-y-entorno-de-la-empresa-española.pdf>
- Alfaro, F. y Alfaro, M. (1999). *Diagnóstico de productividad por multimomentos*. Barcelona, España: Marcombo S.A.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Alles, M. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (3a ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Aguillón, A., Berrún, L., Peña, J., y Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Nuevo León, México, D.F: El Manual Moderno S.A de C.V.
- Aragón, Barcelón, Carrero, Dubin, García, Díaz, Moreno, Morón, Nieto Quintero y Valdueza. (2008). *Productividad y Conciliación en la vida laboral y personal*: Barcelona, España: Ariel S.A.
- Bravo, M. (2016). *Diagnóstico del comportamiento organizacional de las empresas comercializadoras de productos lácteos en Portoviejo para la mejora de su Desempeño Empresarial*. (Tesis). Recuperado de <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/309/1/TAE62.pdf>
- Bravo, J. (2014). *Productividad basada en la Gestión de Procesos*. Recuperado de <http://www.evolucion.cl/resumenes/Resumen%20Libro%20Productividad%20JB C.pdf>
- Cabellos, A y Facho, C (2015). *Influencia del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Señor de Sipán – Chiclayo*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2781/1/Cabellos%20-%20Facho%20.pdf>
- Carro, R. y González, D. (2012). *Productividad y Competitividad*. Recuperado de http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf

- Céspedes, N., Lavado, P. y Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: Medición, Determinantes e Implicancias*. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedesNikita2016.pdf?sequence=4>
- Chávez y Frank (2017). *Aplicación del estudio del trabajo para la mejora de la productividad laboral, en el área de acabados en la empresa Perú Fashions S.A.C., Puente Piedra, 2017*. (Tesis). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12075>
- Chiavenato. I. (2014). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (3a ed.). D.F, México: Mcgraw- Hill
- Cisneros, J. (2017). *Implementación de la gestión de procesos para la optimización de la productividad laboral en la empresa Jordy Security S.A.C San Isidro – 2017*. (Tesis). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12405/Cisneros_BJV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Citalán, N. (2013). *Relación en el valor al trabajo y la productividad de los colaboradores de la gerencia de una empresa dedicada a las investigaciones de mercado y avalúos*. (Tesis de Maestría). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Cruelles, J (2012). *Productividad e inventivos: Como hacer que los tiempos de fabricación se cumplan*. Barcelona. España: Marcombo S.A.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- Fincowsky, E. y Krieger, M. (2011) *Comportamiento organizacional. Enfoque para Latino América*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Fernández, R. (2013). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. España: Club Universitario. Recuperado de <https://www.editorial-club-universitario.es/pdf/3881.pdf>

- Fincowsky, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional Enfoque para américa latina*. Recuperado de https://kupdf.com/download/comportamiento-organizacional_5af8c291e2b6f5286296dd4e_pdf
- Fuentes, M. (2015). *Burnout y comportamiento organizacional*. (Tesis de Maestría). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Galindo, M. y Viridiana R. (2015). *Productividad una Serie de Estudios Económicos* Recuperado de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
- Guárate, L (2015). *La ciudadanía organizacional clave en la productividad Laboral del capital humano de la universidad de Carabobo campus la morita*. (Tesis de Maestría). Maracay, Venezuela: Universidad Carabobo. Recuperado en <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3057/4/lguarate.pdf>.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). México: Mc Graw Hill
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5a ed.). México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A
- Herrera, C. (2015). *Comportamiento organizacional de los trabajadores reincorporados del policlínico Miguel Grau, Lima – 2015*. (Tesis de Magister). Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5703/Herrera_BCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herrera, J. (2013). *Productividad*. Estados Unidos de América: Palibrio LLC.
- Holguin, C. (2016). *Personalidad, valores, y relación de estos en el lugar de trabajo*. Recuperado de https://issuu.com/claudiahv24/docs/personalidad__valores_y_relaci__n_d
- Huacho (2017). *Influencia de las redes sociales en la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao – 2017*. (Tesis de maestría). Lima Perú: Universidad César Vallejo.

- Humberto, M. (2015). *Módulo de actitudes laborales*. Recuperado de https://issuu.com/yolandita123/docs/modulo_vc_etica
- Ibañez, P. (2015). *Liderazgo como base del comportamiento organizacional*. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/analisis/pilar-ibanez-514336/liderazgo-como-base-del-comportamiento-organizacional-2292116>
- Izaguirre, M., Huaripaita, S., Cahuana, E., Ayala, M. y Feril, I. (2015). *Influencia de la motivación en la productividad de trabajadores de retenciones CENCOSUD*. Lima, Perú: UCV.
- Jasso, J y Ramírez, A. (2018). *La sensación y percepción*. Recuperado de https://issuu.com/sofiacasale/docs/la_sensaci__n_y_percepci__n
- Kreitner y Kinicki, (2003). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill . Recuperado de: https://biblioteca.unirioja.es/biba/mas_info.php?-titn=230647.
- La República. (2017). *La productividad laboral avanzó 0,5% en el 2017, según Cámara de Comercio*. Recuperado de: <https://larepublica.pe/economia/1209333-la-productividad-laboral-avanzo-05-en-el-2017-segun-camara-de-comercio>
- López, J. (2016). *Salarios, productividad laboral y desempleo en la industria manufacturera mexicana, 2007-2015*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2016/11/TESIS-L%C3%B3pez-Machuca-Jos%C3%A9-Abraham.pdf>
- Márquez, Y., Nava, L., Ruiz, J. y Faría, E. (2016). *Aprendizaje colaborativo*. Recuperado de https://issuu.com/revistaradiologiauptm/docs/revista_aprendizaje_colaborativo
- Martínez (2014). *El impacto de la cultura laboral en la productividad organizacional*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1175/394988.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. (5a ed.). España: Díaz de Santos, S.A.

- Minh, P. y Mehtha, P. (2016). *Organización Internacional del trabajo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Molina, L., Briones, I. y Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Domingo de las Ciencias*, 2 (4), pp. 498-510. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802885.pdf>
- Ortiz, M. (2017). *Influencia del clima organizacional sobre la productividad de funcionarios de empresa pública CELEC E.P.* (Tesis de Maestría). Ecuador: Universidad de Guayaquil. Recuperado por <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16204/1/influenciasatisfaccionlaboral-y%20productividad-santos%20wendy.pdf>
- Peñaranda, C. (2018). *Productividad laboral cayó en cuatro sectores económicos*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/productividad-laboral-cayo-cuatro-sectores-economicos-noticia-503205>.
- Ponce, C. y Alva, R. (2017). *Administración I*. Lima, Perú : Imprenta Grupo IDAT
- Prokopenko, J. (1991). *La gestión de la productividad*. México: Limusa.
- Ramos, R. (2017). *El comportamiento organizacional y su impacto en el desempeño de los equipos de trabajo*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/7514/RI004747.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, C. (2013). *Comportamiento organizacional en las delegaciones departamentales del ministerio de ambiente y Recursos Naturales Región Noroccidente*. (Tesis). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Ramos-Clarisa.pdf>
- Roa, L. (2014). *Como influye la motivación en el perfil del docente de educación inicial*. Recuperado de https://issuu.com/issuu.comlisroa/docs/tesis_definitivo_para_enviar

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* décimo quinta edición. Recuperado de <https://www.freelibros.org/administracion/comportamiento-organizacional-15va-edicion-stephen-p-robbins-y-timothy-a-judge.html>
- Rua, J. (2016). *El comportamiento organizacional percibido por los usuarios de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2015*. (Tesis de Magister). Perú: Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8042/Rua_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salmerón, X. (2014). *Propuesta para comprender el Comportamiento Organizacional*. Recuperado de https://kupdf.com/download/comportamiento-organizacional_5a56688fe2b6f54356497513_pdf
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión universitaria.
- Sarmiento, S. (2018) *Cepal advierte sobre perspectivas económicas de la región*. Recuperado de <http://m.elcolombiano.com/negocios/productividad-laboral-tarea-pendiente-de-la-region-FK8518430>
- Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG) (2013). *Calculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra*. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/varios/Met_ipcu.pdf
- Stephen, R. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. (5a ed.). Naucalpan de Juárez, México: Prentice- Hall Hispanoamericana S.A.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
Problema General ¿Cómo el comportamiento organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de DGJCMT, 2018? Problemas Específicos ¿Cómo el comportamiento organizacional influye en las ganancias económicas de los trabajadores de DGJCMT, 2018? ¿Cómo el comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores de DGJCMT, 2018? ¿Cómo el comportamiento organizacional influye en el altruismo de los trabajadores de DGJCMT, 2018? ¿Cómo el comportamiento organizacional influye en el grupo de trabajo de los trabajadores de DGJCMT, 2018? ¿Cómo el comportamiento organizacional influye en la dirección de los trabajadores de DGJCMT, 2018?	Objetivo General Determinar la influencia del comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de DGJCMT, 2018 Objetivos Específicos Determinar la influencia del comportamiento organizacional en las ganancias económicas de los trabajadores de DGJCMT, 2018. Determinar la influencia del comportamiento organizacional en la seguridad de los trabajadores de DGJCMT, 2018. Determinar la influencia del comportamiento organizacional en el altruismo de los trabajadores de DGJCMT, 2018. Determinar la influencia del comportamiento organizacional en el grupo de trabajo de los trabajadores de DGJCMT, 2018. Determinar la influencia del comportamiento organizacional en la dirección de los trabajadores de DGJCMT, 2018.	Hipótesis General El comportamiento organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de DGJCMT, 2018. Hipótesis Específicos El comportamiento organizacional influye en las ganancias económicas de los trabajadores de DGJCMT, 2018. El comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores de DGJCMT, 2018 El comportamiento organizacional influye en el altruismo de los trabajadores de DGJCMT, 2018 El comportamiento organizacional influye en el grupo de trabajo de los trabajadores de DGJCMT, 2018 El comportamiento organizacional influye en la dirección de los trabajadores de DGJCMT, 2018	Variable 1: Comportamiento organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Trabajo en equipo Desempeño Expresión emocional Comunicación Información Toma de decisiones Liderazgo Dirección	1-4 5-9 10-16	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Adecuado Regular Inadecuado	
Variable 2: productividad laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Ganancias Económicas Seguridad Altruismo Grupo de trabajo Dirección	Valor económico Salvaguardar propiedades, bienes y personas Atención desinteresada Involucramiento Dirigir Organizar	1, 6, 11, 16 2,7,12,17 3,8,13,18 4,9,14,19 5,10,15,20	Mucha importancia = 4 Bastante importancia = 3 Importancia moderada = 2 Poca importancia = 1	Alto Medio Bajo

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>TIPO: Básica</p> <p>DE NIVEL: descriptivo correlacional causal</p> <p>DISEÑO: no experimental</p> <p>según Hernandez, Fernández y Baptista (2014) refieren que se realiza sin manipular deliberadamente variables y se observara los fenómenos tal como se dan en su contexto real (p.152) corte transversal</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estuvo conformada por trabajadores de la dirección general de casinos y máquinas tragamonedas</p> <p>MUESTREO:</p> <p>Muestreo probabilístico</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Estuvo conformado por 78 trabajadores Lima.</p>	<p>Variable 1: Comportamiento organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Ficha técnica: Autor: Chiavenato Lugar: Lima Duración: de 20 a 30 minutos. Administración: colectiva. Puntuación: computarizada.</p> <hr/> <p>Variable 2: productividad laboral</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Ficha técnica: Autor: Duración: de 20 a 30 minutos. Administración: colectiva. Puntuación: computarizada.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Después de aplicar el instrumento de evaluación los datos han sido procesados en SPSS 23 y Excel 2015 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la prueba de hipótesis se prevé la estadística no paramétrica.</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Regresión logística ordinal</p>

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de comportamiento organizacional

Estimado (a), la presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad recopilar información para medir

Indicaciones:

Esta encuesta es ANÓNIMA. Por favor, responde con sinceridad.

Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene dos posibles respuestas.

Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según su opinión, mejor refleje.

La escala de calificación es la siguiente:

Escalas:

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Trabajo en equipo					
1	Dentro de su grupo de trabajo practican principios éticos					
2	Considera que los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima					
3	Tiene el apoyo por parte de sus compañeros para la elaboración de algún proyecto					
4	Con las actividades que realiza en equipo se siente satisfecho en su trabajo					
5	Considera que el trabajo en equipo es efectivo					
	Comunicación					
6	Se siente cómodo en su trabajo					
7	Considera que es importante la comunicación entre sus compañeros de trabajo					
8	En su trabajo lo motivan constantemente					
9	Tiene Ud. buena relación con sus compañeros de trabajo					
10	Usted manifiesta una actitud positiva en el trabajo					
11	Se comunica de manera asertiva con sus compañeros					

	Liderazgo					
12	Su jefe inmediato le brinda confianza					
13	Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está haciendo su trabajo					
14	Piensa que las normas y valores favorecen el trabajo de la institución					
15	Los líderes crean un ambiente de trabajo agradable					
16	Prestan atención a las sugerencias de su jefe para mejorar tiempo de trabajo					
17	Las responsabilidades que tiene en su puesto corresponden a lo que usted esperaba					
18	Cree que hay igualdad en la distribución de trabajo para todos los empleados					
19	Su jefe toma de decisiones adecuadas para el logro de objetivos					
20	Su jefe inmediato reconoce el trabajo realizado					

Cuestionario de productividad laboral

Estimado (a), la presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad recopilar información para medir

Indicaciones:

Esta encuesta es ANÓNIMA. Por favor, responde con sinceridad.

Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene dos posibles respuestas.

Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según su opinión, mejor refleje.

La escala de calificación es la siguiente:

Escalas:

5 Máxima importancia

4 Mucha importancia, aunque no muchísima

3 Bastante Importancia

2 Importancia Moderada

1 Poca Importancia

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Ganar lo suficiente para vivir con mucha comodidad					
2	Saber que permaneceré mucho tiempo en el mismo trabajo					
3	Poder ayudar a otros por medio de mi propio trabajo					
4	Estar en un grupo en el que me sienta parte del mismo					
5	Tener autoridad sobre otros					
6	Tener aumentos salariales para mejorar mi nivel de Vida					
7	Tener la seguridad de que no tendré que buscar trabajo en otra parte					
8	Tener un tipo de tarea del que se beneficien otras personas					
9	Poder tener una buena amistad con mis compañeros de trabajo					
10	Poder ejercitar mis dotes de mando y dirección					
11	Ganar mucho dinero					
12	Tener la seguridad de obtener un puesto de trabajo en la misma empresa u organización si concluye el que ya tengo					
13	Contribuir directamente con mi trabajo a que me aumente el					

	bienestar de otras personas					
14	Tener muy buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
15	Poder planificar y organizar el trabajo de los demás					
16	Ganar por el trabajo desempeñado					
17	Tener la seguridad de que se preservan los bienes materiales					
18	Trabajar con otros para beneficio de la organización					
19	Tener buenas interrelaciones durante el trabajo en equipo					
20	Tener influencia positiva en otros					

Muchas gracias

Anexo 3. Artículo científico



Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos y Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima - 2018

Br. Erick Gustavo Macavilca Contreras

emacavilca@hotmail.com

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima Este

1. RESUMEN

A continuación se presenta una síntesis de la investigación titulada Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos y Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la incidencia de Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de Dirección General de Juegos y Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018.

La investigación es de tipo básica, el diseño utilizado es no experimental correlacional causal, de corte transversal. La población fue de 97 colaboradores de la Dirección General de Juegos y Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018, el muestreo fue probabilístico estratificado y la muestra fue de 78 colaboradores. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables y el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis se concluyó que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 54.5% de la variable dependiente. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El comportamiento

organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de la DGJCMT, 2018.

Palabras claves: Comportamiento organizacional, la productividad laboral

Abstract

The following is a synthesis of the research entitled Organizational Behavior in Labor Productivity of the General Directorate of Games and Casinos and Slot Machines, Lima - 2018. The objective of the research was aimed at determining the incidence of organizational behavior in the labor productivity of workers of the General Directorate of Games and Casinos and Slot Machines, Lima - 2018.

The research is of basic type, the design used is non-experimental causal correlational, cross-sectional. The population was 97 employees of the General Directorate of Games and Casinos and Slot Machines, Lima - 2018, the sample was stratified probabilistic and the sample was 78 collaborators. To collect the data, the instruments of the variables were used; the Cronbach's Alpha reliability was performed for both variables and the data processing was done with the SPSS software (version 23).

After the analysis, it was concluded that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p < 0.05$); and explains 54.5% of the dependent variable. Therefore, it is decided to reject the null hypothesis that is: Organizational behavior influences the labor productivity of the workers of DGJCMT, 2018.

Keywords: Organizational behavior, labor productivity

2. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, actualmente las organizaciones se ven relacionados con el tema de comportamiento organizacional, ya que ayuda a los empresarios a analizar a sus propios trabajadores como son en el rendimiento, capacidad y relaciones interpersonales. Esto se debe a que al saber cuáles son sus rendimientos se refleje en la productividad laboral de la empresa. Según Ibañez (2015) señaló que “permite conocerse a sí mismo como empresa, tener una idea de quién es, qué puntos fuertes y débiles se tienen, y qué modelo operativo es mejor (...) El ser humano no es una estructura acabada, es un proceso y la personalidad o perfil va variando, en mejora continua, tenemos que aprender a estar para ser exitosos.” Señaló que la evolución del comportamiento organizacional se debe a cambios de paradigmas.

Por otro lado, Sarmiento (2018) encontró que el 70 % de la brecha de productividad entre los países de América Latina y El Caribe, con respecto a las naciones

con actividad económica más relevante de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se debe al bajo dinamismo en temas laborales. Así lo aseguró la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) en el documento sobre perspectivas económicas de la región para 2018. La idea es que los países de América Latina y el Caribe empiecen a sufrir un cambio positivo en la mayoría de sus economías, sustentado en dos aspectos: mejora en la actividad económica global y la estabilización del precio de las materias primas.

Con la evolución del hombre, la cultura y las sociedades encontramos que las empresas también van evolucionando a través de la historia, y por ende miles de prácticas internas van cambiando también. Teniendo en cuenta que las personas son el activo más importante de las empresas, debemos ahondar en la evolución a través de los años del comportamiento organizacional y cómo esto hace que la empresa asuma una estrategia competitiva o una propuesta de valor diferente.

Las variables estudiadas fueron:

Variable Comportamiento organizacional

Según Chiavenato (2014) indica que el Comportamiento organizacional está relacionado con las acciones de las personas que trabajan en organizaciones o interactúan entre ellas. Es un área de estudio que trata del comportamiento individual de las personas, e incluye temas variados, como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje, motivación y satisfacción del trabajo. El comportamiento organizacional también se relaciona con el comportamiento de los grupos, es decir, incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos.

Variable productividad laboral

Según Koontz y Weihrich (2004) citado en Citalán (2013) definió: La productividad es, sobre todo, una actitud de la mente, que busca mejorar continuamente todo lo que existe. Está basada en la convicción de que se pueden hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy, además requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes y aplicar nuevas teorías y métodos; es una creencia firme en el progreso humano.

3. METODOLOGÍA

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo con el propósito de interpretar los resultados reales a cifras matemáticas, de manera podremos ser más objetivos a la hora de presentar los resultados.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014), señala que el “enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

El tipo de investigación es básico con la finalidad de responder él porque del objeto que se investiga. Además, la investigación permitirá aumentar los conocimientos teóricos relacionados a las variables estudiadas.

Según Valderrama (2015), la investigación básica:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico - científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p. 164).

Asimismo, la investigación tiene un nivel explicativo ya que se buscará explicar el comportamiento de una variable en función de otra, con la relación de causa- efecto.

Según Rico (2015), el nivel explicativo:

Son más estructuradas que las demás clases de estudios y de hecho implican los propósitos de ellas (exploración, descripción y correlación), además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen referencia (p.7).

La investigación presenta un diseño no experimental.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señala que el diseño no experimental:

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.152).

4. RESULTADOS

Para la prueba de hipótesis se aplicó el Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 27

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional influye en la productividad laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
--------	----------------------------------	--------------	----	------

Sólo intersección	107,972			
Final	58,742	49,230	6	,000
Función de enlace: Logit.				

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=49,230$; $p<0,05$). Ello significa que el comportamiento organizacional influye en la productividad laboral.

Tabla 29

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en la productividad laboral

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,468
Nagelkerke	,545
McFadden	,322
Función de enlace: Logit.	

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,545), indica que el modelo propuesto explica el 54.5% de la variable dependiente productividad laboral.

Tabla 31

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en las ganancias económicas

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	-2 Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	116,621			
Final	56,296	60,325	6	,000
Función de enlace: Logit.				

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=60,325$; $p<0,05$). Ello significa que El comportamiento organizacional influye en las ganancias económicas de los trabajadores de DGJCMT, 2018.

Tabla 33

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en las ganancias económicas

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,539
Nagelkerke	,622

McFadden ,384
 Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,622), indica que el modelo propuesto explica el 62.2% de la variable dependiente ganancias económicas.

Tabla 35

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores de DGJCMT, 2018

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	103,343			
Final	67,348	35,995	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=35,995$; $p<0,05$). Ello significa que El comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores de DGJCMT, 2018

Tabla 37

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional influye en la seguridad de los trabajadores

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,370
Nagelkerke	,430
McFadden	,235

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,430), indica que el modelo propuesto explica el 43% de la variable dependiente seguridad de los trabajadores.

Tabla 39

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en el altruismo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	85,688			
Final	55,045	30,643	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=30,643$; $p<0,05$). Ello significa que el comportamiento organizacional influye en el altruismo de los trabajadores de DGJCMT, 2018

Tabla 41

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional influye en el altruismo

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,325
Nagelkerke	,399
McFadden	,233
Función de enlace: Logit.	

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,399), indica que el modelo propuesto explica el 39.9% de la variable dependiente altruismo.

Tabla 43

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	-2 Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	91,011			
Final	61,215	29,795	6	,000
Función de enlace: Logit.				

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=54,585$; $p<0,05$). Ello significa que el comportamiento organizacional influye en el grupo de trabajo de los trabajadores de DGJCMT, 2018

Tabla 45

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en el grupo de trabajo

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,317
Nagelkerke	,376
McFadden	,205
Función de enlace: Logit.	

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,376), indica que el modelo propuesto explica el 37,6% de la variable dependiente grupo de trabajo.

Comprobación de hipótesis específica 5

H₀: El comportamiento organizacional no influye en la dirección de los trabajadores de DGJCMT, 2018

H_a: El comportamiento organizacional influye en la dirección de los trabajadores de DGJCMT, 2018

Tabla 47

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en la dirección

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	-2 Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	111,236			
Final	62,584	48,652	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=48,652$; $p<0,05$). Ello significa que el comportamiento organizacional influye en la dirección de los trabajadores de DGJCMT, 2018

Tabla 49

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del comportamiento organizacional en la dirección

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,464
Nagelkerke	,536
McFadden	,311

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,536), indica que el modelo propuesto explica el 53.6% de la variable dependiente

5. DISCUSIÓN

Se realizó la investigación titulada Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos y Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018.

En cuanto a la hipótesis general se encontró que el comportamiento organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de DGJCMT, 2018, debido a que el

modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 54.5% de la variable dependiente; coincidiendo con Martínez (2014) concluye que la empresa tiene la infraestructura y el potencial para desarrollar e implementar un plan de acción que le permita reestablecer procesos, políticas y lineamientos y métricas que renueven su cultura laboral y sumen esfuerzos para lograr los objetivos organizacionales y de esta forma actuar de forma efectiva en sus procesos y/o esquema de trabajo, afrontando exitosamente y dando respuesta a los cambios internos como externos. Coincidiendo también con Bravo (2016) concluyó que la búsqueda bibliográfica de los elementos del Comportamiento Organizacional permitió conocer los diferentes aspectos que contribuyen a un mejor desempeño del talento humano en el contexto empresarial.

6. CONCLUSIONES

A la luz de los resultados, el comportamiento organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de DGJCMT, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 54.5% de la variable dependiente productividad laboral.

7. REFERENCIAS

- Chiavenato. I. (2014). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (3^a ed). D.F, México: Mcgraw- Hill
- Citalán, N. (2013). *Relación en el valor al trabajo y la productividad de los colaboradores de la gerencia de una empresa dedicada a las investigaciones de mercado y avalúos*. (Tesis de Maestría, Universidad Rafael Landivar, Colombia).
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). México: Mc Graw-Hill.

Productividad laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
2	4	2	5	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4
2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	1	5	2	2	2	3	2	2	3
1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2
5	4	5	5	5	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1
5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4
2	3	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4
2	3	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	5	2	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	1	3	4	2
5	4	5	1	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
2	5	2	3	3	1	5	2	2	5	4	2	3	3	1	3	2	2	2	4
1	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4
5	3	5	5	3	1	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5
1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	1	3	3
3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3
2	2	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	5	2	5	2	3	5
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
4	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	5

Anexo 5: Base de datos

Comportamiento organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	Dim1	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Dim2	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Dim3	VI
1	2	2	1	1	2	8	2	1	3	3	1	1	11	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	47
2	3	3	3	2	2	13	2	2	1	1	2	3	11	2	3	2	1	1	3	1	1	1	15	39
3	3	1	1	2	1	8	4	4	2	2	2	1	15	2	1	1	2	2	1	2	2	2	15	38
4	2	2	1	3	3	11	3	3	5	5	5	5	26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	79
5	4	4	4	4	4	2	18	2	2	3	2	1	11	1	2	2	2	1	1	2	1	2	14	43
6	2	3	2	3	1	11	4	3	2	2	2	2	15	1	1	1	3	3	3	3	3	3	21	47
7	2	2	1	1	2	8	3	1	5	3	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	66
8	3	2	2	3	3	13	4	2	1	1	3	1	12	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24	49
9	2	2	3	2	1	10	2	2	3	4	2	2	15	3	5	4	2	2	5	5	2	5	33	58
10	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	5	5	18	1	1	1	2	2	2	2	2	2	15	42
11	2	2	1	2	3	10	5	3	2	2	3	2	17	3	5	3	5	3	3	3	5	3	33	60
12	4	3	3	3	5	18	4	3	2	4	2	2	17	2	2	3	3	3	2	3	4	3	25	60
13	5	3	5	5	3	21	3	3	1	3	2	1	13	2	2	2	3	1	1	3	3	1	18	52
14	2	2	1	2	3	10	2	3	3	4	2	2	16	1	1	2	2	2	2	1	3	3	17	43
15	2	1	3	1	1	8	2	2	3	3	2	3	15	2	4	3	3	4	3	2	4	3	28	51
16	1	2	1	2	3	9	4	4	4	2	2	2	18	2	2	2	4	3	1	3	2	2	21	48
17	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	1	1	2	2	2	3	2	3	3	19	51
18	1	5	1	5	1	13	1	2	3	1	1	2	10	1	1	1	3	1	1	1	3	1	13	36
19	1	2	3	2	2	10	2	2	4	3	2	3	16	1	1	1	3	3	2	1	3	3	18	44
20	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	2	2	17	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	57
21	5	3	3	2	1	14	2	5	1	3	2	2	15	4	3	3	4	3	3	3	2	3	28	57
22	3	2	3	1	1	10	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	4	3	4	3	2	3	27	55
23	4	2	4	4	4	18	2	1	2	2	2	4	13	3	2	4	2	1	1	2	2	2	19	50
24	2	1	2	1	1	7	1	2	2	2	2	2	11	1	1	3	1	2	2	2	2	3	17	35
25	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	51
26	3	2	2	3	3	13	3	4	2	2	2	1	14	1	1	1	1	1	2	1	2	2	12	39
27	3	4	3	3	2	15	3	3	3	3	3	2	17	1	2	2	3	3	3	2	3	3	22	54

28	3	2	2	1	2	10	3	2	3	2	3	4	17	2	2	3	4	3	2	2	3	3	24	51
29	1	1	2	4	4	12	4	3	4	2	4	4	21	2	1	2	3	3	3	3	4	4	25	58
30	2	2	2	2	2	10	2	3	5	3	1	2	16	1	2	2	2	2	3	2	2	3	19	45
31	1	1	3	4	1	10	2	3	5	1	2	1	14	1	1	1	5	4	1	1	1	4	19	43
32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	3	3	3	2	3	23	56
33	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	42
34	2	1	2	2	3	10	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23	50
35	1	2	3	3	1	10	4	3	3	2	1	2	15	2	2	1	3	3	2	1	2	1	17	42
36	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	3	3	16	1	1	2	3	3	2	2	3	3	20	50
37	3	2	2	2	2	11	2	2	4	4	4	3	19	3	3	2	5	2	4	4	4	4	31	61
38	1	2	2	3	2	10	2	2	4	4	4	3	19	3	3	4	2	2	4	1	4	4	27	56
39	4	4	5	3	3	19	2	3	4	4	3	3	19	2	2	2	4	4	2	2	2	4	24	62
40	2	1	2	2	2	9	1	1	3	4	4	5	18	1	2	2	3	4	4	4	3	4	27	54
41	3	4	4	4	3	18	4	3	2	1	2	1	13	2	2	2	1	2	2	4	2	1	18	49
42	4	3	4	4	5	20	3	4	2	1	2	1	13	2	3	2	1	2	1	2	2	1	16	49
43	2	2	1	3	3	11	3	3	5	5	5	5	26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	79
44	2	2	2	2	1	9	4	1	2	3	3	4	17	2	2	3	3	3	3	2	3	24	50	
45	3	1	3	1	2	10	4	2	2	2	4	5	19	5	2	4	2	4	2	3	3	2	27	56
46	2	1	2	2	1	8	1	1	3	4	1	5	15	1	2	2	3	4	4	4	3	4	27	50
47	3	4	4	4	3	18	4	3	2	1	2	1	13	2	2	2	1	2	2	4	2	1	18	49
48	4	3	4	3	5	19	3	4	2	1	2	1	13	2	3	2	1	2	1	2	2	1	16	48
49	2	2	1	3	2	10	3	3	5	5	5	5	26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	78
50	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	4	3	20	3	3	2	5	2	4	4	4	4	31	62
51	3	2	3	1	2	11	2	2	4	4	4	3	19	3	3	4	2	2	4	1	4	4	27	57
52	3	2	3	3	3	14	2	3	3	2	2	2	14	3	2	2	3	2	2	2	3	3	22	50
53	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	3	2	2	2	2	3	20	46
54	4	4	5	3	4	20	1	4	3	3	1	1	13	3	2	2	4	3	1	1	3	4	23	56

55	2	2	2	3	2	11	3	3	4	4	3	3	20	1	1	2	3	2	3	2	2	3	19	50
56	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	4	18	1	1	1	4	3	2	1	2	2	17	50
57	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	4	21	2	2	2	5	5	2	2	5	3	28	64
58	3	3	3	3	2	14	4	3	3	3	2	2	17	2	2	2	3	3	3	2	3	3	23	54
59	3	4	3	3	3	16	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	67
60	1	2	1	1	1	6	1	3	2	3	3	2	14	1	3	3	3	2	2	2	2	3	21	41
61	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	4	20	4	4	1	3	3	3	2	3	3	26	61
62	1	1	3	1	2	8	3	5	2	3	3	3	19	1	4	4	2	4	1	3	4	3	26	53
63	3	3	3	1	3	13	4	3	3	4	4	4	22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	63
64	3	5	3	3	5	19	1	3	4	4	4	4	20	5	4	3	1	3	4	5	5	3	33	72
65	2	2	3	3	1	11	2	3	4	4	3	4	20	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33	64
66	3	1	3	3	1	11	5	5	5	3	1	3	22	5	5	3	1	3	4	5	3	1	30	63
67	2	5	2	3	3	15	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	3	1	3	3	3	2	21	49
68	3	2	2	2	2	11	2	3	4	3	4	3	19	3	3	2	3	2	4	4	4	3	28	58
69	3	2	3	1	2	11	2	2	4	4	3	3	18	3	3	4	2	2	4	1	4	4	27	56
70	3	2	1	2	1	9	3	5	3	2	2	2	17	3	1	2	3	5	3	5	4	4	30	56
71	2	2	1	3	3	11	3	3	5	5	5	5	26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	79
72	3	2	2	2	2	11	2	2	4	4	4	3	19	3	3	2	5	2	4	4	4	4	31	61
73	1	2	3	3	2	11	2	2	4	4	4	3	19	3	3	4	2	2	4	1	4	4	27	57
74	1	1	2	2	3	9	4	5	1	2	2	3	17	2	5	4	5	4	5	4	1	2	32	58
75	1	2	2	3	2	10	4	4	4	4	3	4	23	4	5	1	2	2	3	2	1	2	22	55
76	2	1	1	3	2	9	2	1	3	3	1	2	12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	49
77	3	3	3	2	2	13	2	2	1	2	2	3	12	2	3	2	1	1	3	1	1	2	16	41
78	1	1	2	2	4	10	3	4	2	2	2	2	15	2	3	3	2	2	3	2	2	2	21	46

Productividad laboral

N°	P1	P6	P11	P16	Dim1	P2	P7	P12	P17	Dim2	P3	P8	P13	P18	Dim3	P4	P9	P14	P19	Dim4	P5	P10	P15	P20	Dim5	VD
1	3	1	1	2	7	2	2	1	1	6	3	1	2	2	8	2	1	1	3	7	1	2	2	1	6	34
2	3	4	4	3	14	5	3	3	1	12	3	1	3	1	8	2	3	3	3	11	4	1	2	4	11	56
3	4	4	3	5	16	5	2	2	2	11	3	3	3	3	12	2	3	2	5	12	3	3	2	3	11	62
4	3	2	2	1	8	2	3	2	2	9	2	2	2	5	11	1	1	2	3	7	2	5	1	2	10	45
5	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	2	2	2	4	10	1	3	5	3	12	52
6	1	1	2	2	6	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	1	2	1	4	8	1	1	2	2	6	34
7	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	2	2	4	9	1	1	2	1	5	1	4	1	2	8	34
8	3	4	5	3	15	4	5	4	4	17	3	4	3	5	15	5	4	3	3	15	4	5	5	2	16	78
9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	33
10	5	2	2	2	11	2	2	2	5	11	3	4	4	4	15	5	4	3	1	13	2	4	5	1	12	62
11	3	1	1	3	8	2	2	1	2	7	1	1	2	2	6	2	3	2	1	8	1	2	2	1	6	35
12	3	3	5	5	16	4	4	5	4	17	1	5	4	3	13	5	4	4	3	16	3	3	5	5	16	78
13	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	1	2	2	2	7	3	2	3	2	10	45
14	4	4	3	5	16	4	4	5	4	17	1	2	3	3	9	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	71
15	3	1	2	3	9	4	1	1	2	8	1	2	2	1	6	3	1	1	3	8	1	2	3	1	7	38
16	2	2	2	2	8	1	4	2	1	8	1	2	1	2	6	3	1	2	2	8	2	2	1	2	7	37
17	3	4	4	5	16	4	4	3	4	15	2	2	4	4	12	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	76
18	2	1	5	3	11	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	5	4	2	2	13	1	2	5	5	13	51
19	2	3	3	2	10	1	3	2	4	10	4	3	4	4	15	2	3	4	2	11	3	4	2	3	12	58
20	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	3	5	4	16	74
21	2	3	4	4	13	5	4	4	2	15	1	5	3	1	10	5	4	3	2	14	3	1	5	4	13	65
22	2	2	2	1	7	1	4	1	1	7	1	3	1	1	6	3	1	2	2	8	2	1	3	1	7	35
23	4	4	5	3	16	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17	86
24	1	1	1	1	4	1	1	4	4	10	1	1	2	2	6	4	4	1	1	10	1	2	4	1	8	38
25	4	4	4	4	16	1	4	4	2	11	1	2	4	4	11	5	4	3	4	16	4	4	5	4	17	71
26	3	4	3	4	14	3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	4	2	2	3	11	4	2	4	3	13	56
27	1	4	4	5	14	5	5	4	5	19	2	2	4	5	13	5	5	5	1	16	4	5	5	4	18	80

28	1	2	3	1	7	4	1	1	2	8	1	3	3	1	8	2	1	2	1	6	2	3	2	1	8	37
29	4	4	4	5	17	5	4	3	3	15	2	3	3	3	11	5	4	3	4	16	4	3	5	4	16	75
30	3	3	3	5	14	5	1	4	2	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	62
31	3	3	2	5	13	2	2	3	3	10	2	5	4	2	13	4	2	2	3	11	3	2	4	2	11	58
32	3	3	3	1	10	2	3	3	3	11	1	4	2	2	9	3	1	2	3	9	3	2	3	3	11	50
33	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10	3	3	3	3	12	60
34	1	2	2	2	7	3	1	2	3	9	1	2	2	2	7	2	2	3	3	10	2	1	3	1	7	40
35	2	5	2	2	11	3	3	3	2	11	1	3	2	2	8	3	3	3	2	11	4	2	3	2	11	52
36	3	3	3	2	11	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	55
37	2	2	3	1	8	2	1	1	3	7	2	1	2	2	7	3	1	1	2	7	2	2	1	2	7	36
38	2	2	1	2	7	3	1	3	2	9	1	2	2	2	7	2	1	1	2	6	2	2	2	1	7	36
39	4	4	4	3	15	5	4	3	4	16	2	2	2	2	8	4	2	2	4	12	4	2	4	4	14	65
40	2	2	1	1	6	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	2	2	1	1	6	33
41	1	3	4	3	11	4	3	3	4	14	3	3	3	4	13	1	2	3	1	7	3	4	1	4	12	57
42	3	4	4	5	16	4	2	4	4	14	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	72
43	3	2	2	1	8	2	3	2	2	9	2	2	3	5	12	3	3	2	3	11	2	5	1	2	10	50
44	1	2	2	2	7	1	2	1	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	2	1	2	2	7	35
45	2	2	2	2	8	2	3	2	1	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	1	2	3	2	8	37
46	2	2	1	1	6	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	2	2	1	1	6	33
47	1	3	4	3	11	4	3	3	3	13	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	3	4	1	4	12	62
48	3	4	2	2	11	4	2	4	4	14	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15	65
49	3	2	2	1	8	2	3	2	2	9	2	2	3	5	12	1	1	2	3	7	2	5	1	2	10	46
50	2	2	3	1	8	2	3	5	3	13	2	1	2	2	7	3	5	3	2	13	2	2	3	3	10	51
51	2	2	1	2	7	3	1	3	2	9	1	2	2	2	7	2	1	1	2	6	2	2	2	1	7	36
52	4	4	3	1	12	4	4	4	4	16	2	3	3	3	11	3	3	2	4	12	4	3	3	3	13	64
53	1	3	2	2	8	1	3	1	3	8	1	2	1	1	5	2	2	1	1	6	1	2	2	2	7	34
54	3	4	5	4	16	5	5	5	4	19	4	5	4	5	18	5	4	5	3	17	4	5	5	5	19	89

55	2	2	2	1	7	3	4	4	3	14	1	3	2	2	8	3	3	2	3	11	2	2	4	2	10	50
56	1	3	1	2	7	3	1	2	2	8	1	2	2	2	7	1	2	2	3	8	1	2	1	3	7	37
57	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	3	3	2	3	11	56
58	3	3	4	4	14	5	3	2	2	12	3	4	3	2	12	2	2	1	3	8	3	2	2	4	11	57
59	3	4	3	4	14	3	3	2	2	10	4	3	3	1	11	2	2	2	3	9	4	1	2	3	10	54
60	1	2	3	1	7	1	2	2	3	8	1	1	1	3	6	2	1	2	3	8	2	1	2	3	8	37
61	3	1	3	4	11	1	1	2	2	6	2	1	2	3	8	3	1	1	3	8	1	3	1	1	6	39
62	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	1	2	2	3	8	2	2	3	2	9	1	3	2	2	8	38
63	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	5	3	3	5	16	5	3	3	4	15	4	3	3	4	14	75
64	3	5	3	5	16	3	5	3	5	16	5	3	4	5	17	1	5	5	3	14	1	5	5	3	14	77
65	2	2	1	2	7	2	2	3	3	10	1	1	1	2	5	2	1	2	2	7	2	1	2	1	6	35
66	3	1	1	2	7	3	1	3	1	8	1	3	1	3	8	1	3	1	3	8	1	3	1	3	8	39
67	3	2	2	5	12	3	2	3	5	13	5	2	3	5	15	5	5	2	3	15	2	5	5	5	17	72
68	2	2	3	1	8	2	3	3	3	11	2	1	2	2	7	3	3	3	2	11	2	2	3	3	10	47
69	2	2	1	2	7	3	1	3	2	9	1	2	2	2	7	2	1	1	2	6	2	2	2	1	7	36
70	2	2	2	1	7	2	2	1	1	6	2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	32
71	3	2	2	4	11	2	3	2	2	9	2	2	3	5	12	3	3	2	3	11	2	5	1	2	10	53
72	2	2	3	1	8	2	1	5	1	9	2	1	1	2	6	1	1	3	2	7	2	1	1	1	5	35
73	2	2	1	2	7	3	1	3	2	9	1	2	2	2	7	2	1	1	2	6	2	2	2	1	7	36
74	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	1	4	5	2	12	2	3	1	2	8	2	2	2	1	7	39
75	1	1	1	2	5	1	1	3	2	7	4	2	2	1	9	1	1	2	1	5	2	2	2	2	8	34
76	3	1	1	2	7	2	2	1	1	6	3	2	2	2	9	2	1	2	3	8	1	2	2	1	6	36
77	3	4	4	3	14	5	3	3	1	12	3	1	3	1	8	2	2	3	3	10	4	1	2	4	11	55
78	1	2	3	1	7	1	2	2	2	7	3	1	1	3	8	1	3	1	2	7	2	3	1	3	9	38

Anexo 6: Validez del instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide comportamiento organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Trabajo en equipo								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dentro de su grupo de trabajo practican principios éticos.	✓		✓		✓		
2	Considera que los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima.	✓		✓		✓		
3	Tiene el apoyo por parte de sus compañeros para la elaboración de algún proyecto.	✓		✓		✓		
4	Con las actividades que realiza en equipo se siente satisfecho en su trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considera que el trabajo en equipo es efectivo.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Comunicación								
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente cómodo en su trabajo	✓		✓		✓		
7	Considera que es importante la comunicación entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
8	En su trabajo lo motivan constantemente	✓		✓		✓		
9	Tiene Ud. buena relación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
10	Usted manifiesta una actitud positiva en el trabajo	✓		✓		✓		
11	Se comunica de manera asertiva con sus compañeros	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Liderazgo								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Su jefe inmediato le brinda confianza	✓		✓		✓		
13	Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está haciendo su trabajo	✓		✓		✓		
14	Piensa que las normas y valores favorecen el trabajo de la institución	✓		✓		✓		
15	Los líderes crean un ambiente de trabajo agradable	✓		✓		✓		
16	Prestan atención a las sugerencias de su jefe para mejorar tiempo de trabajo	✓		✓		✓		
17	Las responsabilidades que tiene en su puesto corresponden a lo que usted esperaba	✓		✓		✓		
18	Cree que hay igualdad en la distribución de trabajo para todos los empleados	✓		✓		✓		
19	Su jefe toma de decisiones adecuadas para el logro de objetivos	✓		✓		✓		
20	Su jefe inmediato reconoce el trabajo realizado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Belito Hilario, Fredy**
Especialidad del validador: **Temático**

DNI: 41446811

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de Junio del 2018



Fredy Belito Hilario
Maestro en Docencia Universitaria

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide productividad laboral

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Ganancias Económicas							
01	Ganar lo suficiente para vivir con mucha comodidad	✓		✓		✓		
02	Tener aumentos salariales para mejorar mi nivel de Vida	✓		✓		✓		
03	Ganar mucho dinero	✓		✓		✓		
04	Ganar por el trabajo desempeñado	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
05	Saber que permaneceré mucho tiempo en el mismo trabajo	✓		✓		✓		
06	Tener la seguridad de que no tendré que buscar trabajo en otra parte	✓		✓		✓		
07	Tener la seguridad de obtener un puesto de trabajo en la misma empresa u organización si concluye el que ya tengo	✓		✓		✓		
08	Tener la seguridad de que se preservan los bienes materiales	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Altruismo	Si	No	Si	No	Si	No	
09	Poder ayudar a otros por medio de mi propio trabajo	✓		✓		✓		
10	Tener un tipo de tarea del que se beneficien otras personas	✓		✓		✓		
11	Contribuir directamente con mi trabajo a que me aumente el bienestar de otras personas	✓		✓		✓		
12	Trabajar con otros para beneficio de la organización	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Grupo de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Estar en un grupo en el que me sienta parte del mismo	✓		✓		✓		
14	Poder tener una buena amistad con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	Tener muy buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
16	Tener buenas interrelaciones durante el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Tener autoridad sobre otros	✓		✓		✓		
18	Poder ejercitar mis dotes de mando y dirección	✓		✓		✓		
19	Poder planificar y organizar el trabajo de los demás	✓		✓		✓		
20	Tener influencia positiva en otros	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra/ Mg: **Belito Hilario, Fredy**
Especialidad del validador: **Temático**

DNI: 41446811

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de Junio del 2018.



Fredy Belito Hilario
Magister en Decencia Universitaria

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide comportamiento organizacional

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Trabajo en equipo								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dentro de su grupo de trabajo practican principios éticos.	✓		✓		✓		
2	Considera que los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima.	✓		✓		✓		
3	Tiene el apoyo por parte de sus compañeros para la elaboración de algún proyecto.	✓		✓		✓		
4	Con las actividades que realiza en equipo se siente satisfecho en su trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considera que el trabajo en equipo es efectivo.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Comunicación								
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente cómodo en su trabajo	✓		✓		✓		
7	Considera que es importante la comunicación entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
8	En su trabajo lo motivan constantemente	✓		✓		✓		
9	Tiene Ud. buena relación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
10	Usted manifiesta una actitud positiva en el trabajo	✓		✓		✓		
11	Se comunica de manera asertiva con sus compañeros	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Liderazgo								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Su jefe inmediato le brinda confianza	✓		✓		✓		
13	Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está haciendo su trabajo	✓		✓		✓		
14	Piensa que las normas y valores favorecen el trabajo de la institución	✓		✓		✓		
15	Los líderes crean un ambiente de trabajo agradable	✓		✓		✓		
16	Prestan atención a las sugerencias de su jefe para mejorar tiempo de trabajo	✓		✓		✓		
17	Las responsabilidades que tiene en su puesto corresponden a lo que usted esperaba	✓		✓		✓		
18	Cree que hay igualdad en la distribución de trabajo para todos los empleados	✓		✓		✓		
19	Su jefe toma de decisiones adecuadas para el logro de objetivos	✓		✓		✓		
20	Su jefe inmediato reconoce el trabajo realizado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Fernández Lara Augusto Ricardo DNI: 07675570

Especialidad del validador: tauctico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13.06 de 06 del 2018



Firma del Experto Informante.

Augusto Ricardo Fernández Lara
Mg. Adm. en la Educ

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide productividad laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Ganancias Económicas							
01	Ganar lo suficiente para vivir con mucha comodidad	✓		✓		✓		
02	Tener aumentos salariales para mejorar mi nivel de Vida	✓		✓		✓		
03	Ganar mucho dinero	✓		✓		✓		
04	Ganar por el trabajo desempeñado	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
05	Saber que permaneceré mucho tiempo en el mismo trabajo	✓		✓		✓		
06	Tener la seguridad de que no tendré que buscar trabajo en otra parte	✓		✓		✓		
07	Tener la seguridad de obtener un puesto de trabajo en la misma empresa u organización si concluye el que ya tengo	✓		✓		✓		
08	Tener la seguridad de que se preservan los bienes materiales	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Altruismo	Si	No	Si	No	Si	No	
09	Poder ayudar a otros por medio de mi propio trabajo	✓		✓		✓		
10	Tener un tipo de tarea del que se beneficien otras personas	✓		✓		✓		
11	Contribuir directamente con mi trabajo a que me aumente el bienestar de otras personas	✓		✓		✓		
12	Trabajar con otros para beneficio de la organización	✓						
	Dimensión 4: Grupo de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Estar en un grupo en el que me sienta parte del mismo	✓		✓		✓		
14	Poder tener una buena amistad con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	Tener muy buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
16	Tener buenas interrelaciones durante el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Tener autoridad sobre otros	✓		✓		✓		
18	Poder ejercitar mis dotes de mando y dirección	✓		✓		✓		
19	Poder planificar y organizar el trabajo de los demás	✓		✓		✓		
20	Tener influencia positiva en otros	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Fernández Lara Augusto Ricardo DNI: 07675570

Especialidad del validador: tautológico

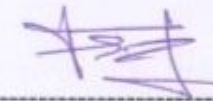
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de 06 del 2013



Firma del Experto Informante.

Augusto Ricardo Fernández Lara
Mg. Adm. en la Educ.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide comportamiento organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Trabajo en equipo								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dentro de su grupo de trabajo practican principios éticos.	✓		✓		✓		
2	Considera que los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima.	✓		✓		✓		
3	Tiene el apoyo por parte de sus compañeros para la elaboración de algún proyecto.	✓		✓		✓		
4	Con las actividades que realiza en equipo se siente satisfecho en su trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considera que el trabajo en equipo es efectivo.	✓		✓				
Dimensión 2: Comunicación								
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente cómodo en su trabajo	✓		✓		✓		
7	Considera que es importante la comunicación entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
8	En su trabajo lo motivan constantemente	✓		✓		✓		
9	Tiene Ud. buena relación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
10	Usted manifiesta una actitud positiva en el trabajo	✓		✓		✓		
11	Se comunica de manera asertiva con sus compañeros	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Liderazgo								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Su jefe inmediato le brinda confianza	✓		✓		✓		
13	Su jefe inmediato le da a conocer lo bien que está haciendo su trabajo	✓		✓		✓		
14	Piensa que las normas y valores favorecen el trabajo de la institución	✓		✓		✓		
15	Los líderes crean un ambiente de trabajo agradable	✓		✓		✓		
16	Prestan atención a las sugerencias de su jefe para mejorar tiempo de trabajo	✓		✓		✓		
17	Las responsabilidades que tiene en su puesto corresponden a lo que usted esperaba	✓		✓		✓		
18	Cree que hay igualdad en la distribución de trabajo para todos los empleados	✓		✓		✓		
19	Su jefe toma de decisiones adecuadas para el logro de objetivos	✓		✓		✓		
20	Su jefe inmediato reconoce el trabajo realizado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

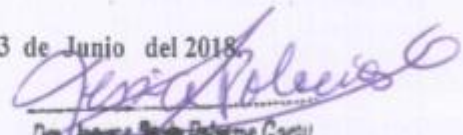
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Palacios Garay, Jessica
Especialidad del validador: Metodólogo

DNI: 00370757

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de Junio del 2018



Dr. Jessica Palacios Garay
C.P.# 0300370757

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide productividad laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Ganancias Económicas							
01	Ganar lo suficiente para vivir con mucha comodidad	✓		✓		✓		
02	Tener aumentos salariales para mejorar mi nivel de Vida	✓		✓		✓		
03	Ganar mucho dinero	✓		✓		✓		
04	Ganar por el trabajo desempeñado	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
05	Saber que permaneceré mucho tiempo en el mismo trabajo	✓		✓		✓		
06	Tener la seguridad de que no tendré que buscar trabajo en otra parte	✓		✓		✓		
07	Tener la seguridad de obtener un puesto de trabajo en la misma empresa u organización si concluye el que ya tengo	✓		✓		✓		
08	Tener la seguridad de que se preservan los bienes materiales	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Altruismo	Si	No	Si	No	Si	No	
09	Poder ayudar a otros por medio de mi propio trabajo	✓		✓		✓		
10	Tener un tipo de tarea del que se beneficien otras personas	✓		✓		✓		
11	Contribuir directamente con mi trabajo a que me aumente el bienestar de otras personas	✓		✓		✓		
12	Trabajar con otros para beneficio de la organización	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Grupo de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Estar en un grupo en el que me sienta parte del mismo	✓		✓		✓		
14	Poder tener una buena amistad con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	Tener muy buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
16	Tener buenas interrelaciones durante el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Tener autoridad sobre otros	✓		✓		✓		
18	Poder ejercitar mis dotes de mando y dirección	✓		✓		✓		
19	Poder planificar y organizar el trabajo de los demás	✓		✓		✓		
20	Tener influencia positiva en otros	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra/ Mg:
Especialidad del validador: Metodóloga

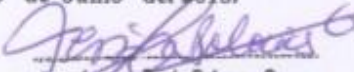
Palacios Garay, Jessica

DNI: 00370757

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de Junio del 2018.


Dra. Jessica Palacios Garay
DNI: 0300370757

Firma del Experto Informante.

Anexo 7
Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 12 de junio de 2018

Carta P.144 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Manuel San Roman Benavente

Ministerio de Comercio Exterior y turismo - Dirección general de juegos de casinos y maquinas tragamonedas

Atención:

Director general de la DGJCMT

Asunto: Carta de Presentación alumno Erick Macavilca Macavilca Contreras

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Erick Macavilca Contreras** identificado(a) con DNI N.° **09572433** y código de matrícula N.° **7001136998**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección general de juegos de casinos y maquina tragamonedas, lima - 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Anexo 8

Consentimiento por la Institución



PERÚ

Ministerio
de Comercio Exterior
y Turismo

Viceministerio
de Turismo

Dirección General
de Juegos de Casino y
Máq. Tragamonedas

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"El Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

Por medio de la presente se deja constancia que el Sr. **ERICK GUSTAVO MACAVILCA CONTRERAS**, identificado con D.N.I. N° **09572433**, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, ha realizado dos encuestas al personal que labora en la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, las cuales contaron con la autorización de esta Dirección General para su realización.

Lo antes indicado se realizó en mérito a la carta de fecha 12.06.2018 expedida por la Universidad Cesar Vallejo, mediante la cual solicita a esta Dirección General brindar las facilidades al Sr. **ERICK GUSTAVO MACAVILCA CONTRERAS** para realizar su trabajo de investigación (Tesis): "**Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la dirección general de juegos de casinos y máquinas tragamonedas, lima – 2018**".

San Isidro, 16 de Julio del 2018.

MANUEL SAN ROMAN BENAVENTE
Director General de Juegos de Casino
y Máquinas Tragamonedas



Anexo 9

Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **PALACIOS GARAY, JESSICA PAOLA**, docente de la Escuela de POSGRADO de la Universidad Cesar vallejo SEDE LIMA ESTE S.J.L., asesora de la tesis titulada **"COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION GENERAL DE JUEGOS DE CASINOS Y MAQUINAS TRAGAMONEDAS, LIMA – 2018"** del estudiante **MACAVILCA CONTRERAS, ERICK GUSTAVO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de agosto del 2018



 Firma

PALACIOS GARAY, JESSICA PAOLA

DNI: 00370757

 Elabora	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	  Vicerectorado de Investigación
--	---	--------	--	--

Anexo 10

Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
Estudio | <https://turnitin.com/392/csr/edu/71-32479648237998...>
feedback studio

TESIS

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de Dirección General de Juegos y Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Máestría en Gestión Pública

AUTOR:
Br. Erick Gasano Macarías Contreras

ASESOR:
Dra. Jessica Feliciano Gray

SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas
Lima - Perú
2018

23 %

Resumen de coincidencias

1	batobis.un.edu.g	1 %
2	capozzaunibari.gov.it	1 %
3	aula.eco.com	1 %
4	huacbae.edu.pe	1 %
5	reporterito.unp.edu.pe	1 %
6	www.ecolocalidad.com	1 %
7	www.youtube.com	1 %
8	www.fdo.org	1 %
9	alibabaweb.com	1 %
10	diccionario.academica.edu.pe	1 %
11	Entregado a Universidad	1 %
12	reporterito.unp.edu.pe	1 %
13	www.editorial-daliborn.com	<1 %

Page: 1 de 123 Numero de palabras: 23483
Track only Report High Resolution
2021 m 3:07 PM

Anexo 11

Autorización de publicación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo **MACAVILCA CONTRERAS, ERICK GUSTAVO**, identificado con DNI N° **09572433** egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION GENERAL DE JUEGOS DE CASINOS Y MAQUINAS TRAGAMONEDAS, LIMA - 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 09572433

FECHA: 11 de agosto del 2018

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	VICERRECTORADO DE INVESTIGACION	VICERRECTORADO DE INVESTIGACION

Anexo 12**Autorización de la versión final del trabajo de investigación****UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
MIGUEL PEREZ PEREZ.

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MACAVILCA CONTRERAS, ERICK GUSTAVO

INFORME TÍTULADO:

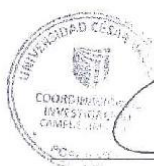
**"COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE JUEGOS DE CASINOS Y MAQUINAS
TRAGAMONEDAS LIMA-2018".**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE Agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACION