



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los
colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De
Octubre – Piura, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Ortiz Llacsahuanga, Diego Alonso (orcid.org/0000-0001-7683-4077)

ASESORA:

Dra. Palacios de Briceño, Mercedes Reneé (orcid.org/0000-0001-8823-2655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

-A mis padres Rodolfo y Luz por su amor incondicional.

-También a mi asesora la Dra. Mercedes Reneé Palacios de Briceño, por compartir sus conocimientos previos de inicio a fin de la presente investigación.

AGRADECIMIENTO

-A Dios Todopoderoso por el amor, vida, salud, su voluntad, sabiduría e inteligencia que me concede en cada accionar diario.

-Por consiguiente, al equipo directivo y docentes de la Universidad César Vallejo de Piura de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre - Piura, 2023", cuyo autor es ORTIZ LLACSAHUANGA DIEGO ALONSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE DNI: 02845588 ORCID: 0000-0001-8823-2655	Firmado electrónicamente por: MRPALACIOSD el03- 12-2023 14:06:43

Código documento Trilce: TRI - 0678891





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ORTIZ LLACSAHUANGA DIEGO ALONSO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
DIEGO ALONSO ORTIZ LLACSAHUANGA DNI: 75675818 ORCID: 0000-0001-7683-4077	Firmado electrónicamente por: DIEGORTIZLLAC el 03-12-2023 21:47:12

Código documento Trilce: TRI - 0678892



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Juicio de expertos	16
Tabla 2. Confiabilidad de las variables Comportamiento organizacional y desempeño laboral.....	16
Tabla 3. Datos descriptivos: género.....	23
Tabla 4. Datos descriptivos: edades	23
Tabla 5. Nivel individual y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.....	24
Tabla 6. Nivel individual y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023	25
Tabla 7. Nivel grupal y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.....	26
Tabla 8. Nivel grupal y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.....	27
Tabla 9. Nivel organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.	28
Tabla 10. Nivel organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023	29
Tabla 11. Comportamiento organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023...30	
Tabla 12. Comportamiento organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023...31	

RESUMEN

La investigación titulada “Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre, Piura-2023”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el CO y DL de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre–Piura, 2023. Se utilizó una metodología del tipo de investigación aplicada, con diseño de investigación no experimental, nivel correlacional, corte transversal. La población estuvo considerada con 560 colaboradores, muestra estuvo conformada de 128 colaboradores de la entidad pública, con muestreo probabilístico, con muestra aleatoria estratificada. Se aplicó como instrumento el cuestionario sobre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, lo cual estuvo compuesto por 24 ítems, con validez y confiabilidad de juicio de expertos. Se obtuvo un alfa de Cronbach 0,837 y 0,922, indica que el instrumento fue de alta confiabilidad. Entre los principales resultados se encontró una relación positiva y altamente significativa ($Rho=.898$; $p<.001$), entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral. Se concluyó que el comportamiento organizacional si se relaciona con el desempeño laboral en la entidad pública. Siendo demostrada con una distribución normal ($p<0,5$), lo que conlleva aceptar la hipótesis general: El CO tiene relación significativa con el DL de los colaboradores de la MDVDO, Piura – 2023.

Palabras clave: Comportamiento organizacional, desempeño laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The research titled “Organizational behavior and work performance in the collaborators of the District Municipality Veintiséis De Octubre, Piura-2023”, whose objective was to determine the relationship between the CO and DL of the collaborators in the District Municipality Veintiséis De Octubre–Piura, 2023. An applied research type methodology was used, with a non-experimental research design, correlational level, cross-sectional. The population was considered to be 560 employees, the sample was made up of 128 employees of the public entity, with probabilistic sampling, with a stratified random sample. The questionnaire on organizational behavior and job performance was applied as an instrument, which was composed of 24 items, with validity and reliability of expert judgment. A Cronbach's alpha of 0.837 and 0.922 was obtained, indicating that the instrument was highly reliable. Among the main results, a positive and highly significant relationship was found ($Rho=.898$; $p<.001$) between behavior; organizational and job performance. It was concluded that organizational behavior is related to job performance in the public entity. Being demonstrated with a normal distribution ($p<0.5$), which implies accepting the general hypothesis: CO has a significant relationship with the DL of the collaborators of the MDVDO, Piura – 2023.

Keywords: Organizational behavior, job performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En esta investigación científica, se enfocó en el estudio sobre comportamiento organizacional junto con desempeño laboral en una entidad pública, lo cual ambas variables son perceptibles en cualquier ámbito laboral, encontrándose vinculadas o relacionadas entre sí con el propósito de poder distinguir las deficiencias o posibles soluciones de las respectivas variables. En el ámbito mundial, en la post pandemia Covid-19, el 25% de adultos que laboran en organizaciones fueron diagnosticados con algún tipo de trastorno mental como depresión, los países sólo invierten el 2% de presupuesto para la salud mental en los colaboradores por cada 100 000 habitantes, lo cual perjudican su comportamiento organizacional en sus labores de trabajo. Los entornos de trabajo no adecuados son normalizados desde hace más de 20 años; el desempeño laboral afecta sólo el 85% en colaboradores en las organizaciones, lo cual repercuten en la calidad, productividad, diversos padecimientos como los trastornos orgánicos, mentales y por ende físicos que son proclive a dañar sus relaciones interpersonales entre colaboradores. (Organización Mundial de Salud [OMS], 2023).

A nivel internacional, en Canadá sólo el 70% de colaboradores habrían sido víctimas de homicidios, acoso sexual, violencia psicológica, laboral o amedrentamiento, en Francia sólo el 11,2% de colaboradores hombres y 8,9% mujeres fueron víctimas de acoso laboral perjudicando así el comportamiento organizacional de ellos y así en los organismos estatales; los hombres y las mujeres realizan sólo el 66% de trabajo en las organizaciones, otros realizan sólo un 10% de sus actividades laborales y el 27% de trabajadores dedican mucho más tiempo en el trabajo, es por ello que no significa que al laborar más horas por parte de los colaboradores se obtenga un mejor desempeño laboral, al contrario generaría más estrés y agotamiento laboral, para la continuidad productiva y así afectaría el desempeño laboral en el talento humano de los colaboradores. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023).

Por lo tanto, el ámbito o nivel nacional en el departamento de Loreto sólo el 45% de colaboradores obtuvieron nivel bajo en comportamiento organizacional y 52.50% nivel bajo de desempeño laboral en colaboradores (Sánchez Et. al, 2023).

En el ámbito regional, en la ciudad de Piura, sólo 0,05 no perjudicó el comportamiento organizacional con la productividad en los colaboradores. En el ámbito local del Distrito Veintiséis De Octubre – Piura colaboradores obtuvieron el 13.3% nivel regular de desempeño laboral (Pasapera y Rubio, 2021).

El respectivo problema general de la investigación es: ¿de qué manera se relaciona el comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023?, igualmente, los concernientes problemas específicos: (a) ¿cómo es la relación que existe entre el nivel individual y el desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023?; (b)¿Qué relación existe entre el nivel grupal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023?; (c) ¿Cuál es la relación entre el nivel organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023?

Arias y Covinos (2021), investigaron sobre la metodología científica de la investigación, establecieron explicación de los respectivos criterios de justificación de acuerdo al estudio o tema propuesto; es por ello que la realización de investigación se fundamentó, en la justificación por conveniencia, porque en base a la investigación científica referente al comportamiento organizacional junto con y respectivo desempeño laboral, estuvieron establecidos por la coexistencia de sus diversas problemáticas a través de sus dimensiones; justificación teórica, lo cual permitió la recopilación de aportantes y conocimientos respectivos mediante teorías, enfoques disciplinarios de gran aporte científico para la solución problemática tratada.

La justificación práctica, los problemas de la investigación fueron analizados para la finalidad de la respectiva solución a través de diversas disciplinas o profesiones como administración empresarial, derecho gubernamental, psicología organizacional u otras; ámbito, relevancia o justificación social, beneficiará de manera directa a los colaboradores de la Municipalidad, por consecuencia para el seguimiento de diversos investigadores; justificación metodológica, se realizará aplicación de instrumentos respectivos para la recopilación de datos que están constituidos en un cuestionario.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023; los respectivos objetivos específicos fueron: (a) Analizar la relación entre el nivel individual y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023; (b) Establecer la relación entre el nivel grupal y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023; (c) Examinar la relación entre el nivel organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO– Piura, 2023.

La respectiva hipótesis general fue: El comportamiento organizacional tiene relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023; y las hipótesis específicas fueron: (a) existe una relación positiva entre el nivel individual y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO – Piura, 2023; (b) el nivel grupal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO – Piura, 2023; (c) existe alta relación entre el nivel organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO – Piura, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de la realización exhaustiva de revisión de bibliografías científicas para el estudio, en toda organización laboral se pueden evidenciar diversas deficiencias, factores reflejados con CO, DL respectivamente de los recursos humanos ediles en la comuna. Por ello, el estudio comprende la recopilación de antecedentes, bases teóricas y enfoques conceptuales de ambas variables.

En este sentido, en el nivel o ámbito internacional, los autores Villacis et al (2022), en la respectiva investigación realizada en Ambato y Santo Domingo – Ecuador, cuyo objetivo fue determinar la respectiva influencia de Covid-19 con el comportamiento organizacional de trabajadores públicos, enfoque de capacidades de cambios en el comportamiento organizacional en entidades locales costarricenses. Utilizó la metodología de investigación descriptiva. El resultado finalizó que, si existió afectación por el covid19 provocando secuelas en la salud física, psicológica en los trabajadores. Se concluyó, el deterioro de las relaciones interpersonales por la distancia y temor a contagiarse, dado así, que en el comportamiento organizacional una desmotivación para el rendimiento adecuado del desempeño laboral en trabajadores.

Garza (2022), realizó la investigación en Laja Bajío – México, identificó la relación en las variables sobre el comportamiento de ciudadanía organizacional con satisfacción y retención personal de trabajadores en entidad pública. Empleó como metodología de estudio cuantitativa, transversal. El resultado determinó la relación positiva causal del comportamiento organizacional individual con el colectivo, con satisfacción del trabajo, y satisfacción con retención de los trabajadores millennials. Se obtuvo por conclusión que los hallazgos del comportamiento organizacional son claves para los aspectos del comportamiento en grupo de trabajo en entidad pública.

Tobar (2022), realizó la investigación en Guatemala, el objetivo respectivo fue identificar variables que se relación para la contribución de los elementos causales del respectivo DL. El respectivo método fue de tipo cuantitativa, con un nivel correlacional y diseño transversal. Los resultados obtenidos relevantes fueron la identificación a través de análisis bivariado, relación de variables causales en los trabajadores públicos. Se concluyó, que se realizó el fortalecimiento en habilidades operativas, gerenciales del trabajador incluyendo la integración, socialización con las funciones y estrategias eficaces para el mejoramiento en la práctica laboral.

Bohórquez et al (2020), el objetivo fue examinar el motivo y desempeño laboral en los individuos de G.A.D. - Municipal Cantón Salinas - Ecuador, es así que la metodología estuvo conformada por estudio científico probabilístico, con enfoque mixto e investigación descriptiva para la recopilación de datos. Los resultados determinaron solo 25% que el talento personal está disgustado por problemas en las necesidades orgánicas, 35% de individuos están disconformes con la necesidad de autoridad y por ende el 35% también insatisfechos con equilibrio organizacional. Por último, la conclusión fue analizar la respectiva motivación con el desempeño laboral en el talento humano del municipio edil Cantón Salinas, se determinó que el 25 % obtuvo ni satisfecho, ni insatisfecho, para cubrir necesidades fisiológicas en el desempeño laboral, existió una adecuada motivación que influyó en la segunda variable.

En el nivel o ámbito nacional, Falcón (2021), realizó una investigación en Loreto- Perú, el respectivo objetivo fue determinar un CO y la relación con desempeño laboral, la respectiva metodología estuvo conformada por enfoque cuantitativo, se correlacionó, con diseño respectivo no experimental, transversal, descriptivo, con los resultados, $p= 0.932^{**}$ y $p=0.05$.

Ypanaque (2021), realizó una investigación cuyo objetivo fue identificar la relación entre Desempeño Laboral (DL) y Comportamiento Organizacional CO de sus servidores públicos en la Municipalidad Distrital Ensenada Carquín - Perú. La metodología fue cuantitativa, tipo aplicada, con diseño no experimental, correlacional, transversal, descriptivo y los relevantes resultados se obtuvo que el 52,4 adecuado comportamiento organizacional. Así también se concluyó un nivel del 95% se relacionan ambas variables de estudio obteniendo una relación directa para la mejora de habilidades sociales con el comportamiento organizacional respectivo.

Río (2022), realizó una investigación en Lima – Perú, el objetivo fue determinar las competencias gerenciales para actividades con desempeño, laboral en una entidad pública municipal, la metodología en su investigación fue cuantitativa, correlacional causal, diseño fue no experimental, y con método deductivo hipotético. El resultado en modelo regresión logística sobre valores 43,023 con las competencias de las gerencias de desempeño laboral. La respectiva conclusión del estudio fue la importancia sobre el fortalecimiento en competencias gerenciales en desempeño laboral del personal.

Tito (2022), realizó una investigación cuyo objetivo fue relacionar la misión administrativa junto con desempeño respectivo laboral de los ediles trabajadores municipales en Ancash – Perú. Metodológicamente relacionó las variables con el enfoque cuantitativo y transversal. Concluyó, que su primera variable se relacionó con el desempeño laboral en la organización. Por último, la conclusión más relevante fue que se determinó la relación para el método de media positiva entre las dos variables de estudio.

Asimismo, en el ámbito de la región Piura - Perú, el autor Inga (2021) presentó una investigación cuyo objetivo fue relacionar comportamiento organizacional con el desempeño laboral, la perspectiva metodológica fue en base al enfoque cuantitativo, descriptiva, correlacional, que antecede diseño no experimental, y por último transversal. Las conclusiones de la investigación, concluyeron que se correlacionaron ambas variables altamente y directamente proporcional con niveles 0.000 y 0.05.

Pasapera y Rubio (2021), el objetivo determinó que el CO y DL de los colaboradores de una Municipalidad – Piura, Perú, la respectiva metodología fue de tipo no experimental, descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos fueron 56,7% colaboradores representativos con alto puntaje porcentaje del desempeño laboral. Las conclusiones fueron que la primera variable de estudio se obtuvo una relación de 0,692 (bilateral) $0.00 < 0.05$, a diferencia de la variable desempeño laboral que se obtuvo significativamente 0.01 (bilateral) media positiva.

Por consiguiente, Picado y Sergueyevna (2021), investigaron que las teorías administrativas consisten una serie de bases conceptualizadas para la dirección del pensamiento administrativo, es de importancia definir una doctrina para las nuevas generaciones. Los aportes científicos con las teorías administrativas es el resultado histórico para las nuevas disciplinas después de la evolución administrativa se determinó la respectiva característica teórica general de la administración, clasificada teóricamente, como la administración en las ventas, financiera, mercadotecnia, operaciones, quehaceres de administración pública, negocios y organizaciones no lucrativas, siendo así que en los aportes de las ciencias es prioridad para la estructuración organizacional.

Las respectivas bases teóricas de la primera variable que es el comportamiento organizacional los autores Picado y Sergueyevna (2021) investigaron sobre la teoría científica del comportamiento organizacional, los principales exponentes fueron Herbert Alexander Simón acompañado por investigadores Chester Barnard, Duglas McGregor, Rensis Likertt y Criss Argyris, determinando que cuando se refiere al comportamiento organizacional, concluyeron que los seres humanos se socializan de manera individual y grupalmente, sobre todo en las organizaciones, teniendo así conocimientos en la mejora continua, el alcance en la efectividad de las mismas, siendo parte fundamental de los jefes o directivos de área que también tienen que conocer los diversos comportamientos de los trabajadores o colaboradores en tres niveles que son las actividades, comprensión en las relaciones interpersonales, por último, conocer las conductas ya sea individual y grupal.

Columba et al (2020), también investigaron sobre las teorías del CO (comportamiento organizacional), determinaron evolución a través de los tiempos con diversos temas de investigación empresarial como son la motivación, satisfacción laboral, medio ambiente, calidad de vida de los seres humanos, compromiso y comportamiento organizacional y sobre todo el bienestar laboral y social, estableciendo así que el CO obtiene un impacto en los seres humanos de acuerdo a las estructuras en las organizaciones con el fin de la evaluación de los conocimientos previos para la realización de las funciones de los trabajadores.

Los autores antes mencionados determinan concepto de CO como el estudio de conductas individuales y grupales para la interacción, lo cual se dividen en tres premisas de conducta como la estructuración, grupos e individuos, siendo así el ámbito laboral y la tecnología elementos claves interactuando con las disciplinas de administración, sociología, psicología, ciencia política, productividad, desempeño laboral con la organización. Cuando los colaboradores o trabajadores al ingresar a una organización deben poseer características personales para influir en forma asertiva en el CO. Es por ello que Tichuanca y Mamani (2021), investigaron sobre el comportamiento contraproducente, lo cual se determina que no sólo se debe conocer los sentimientos personales, ser empático con todos, es otro tipo de habilidad para el reconocimiento, valoración.

Castro et al (2023), investigaron sobre el desempeño laboral, la teoría de Douglas Mc Gregor, la prevalencia es para transcurrir los años explicando el comportamiento de los colaboradores o trabajadores de organizaciones de acuerdo al ambiente laboral. Determinaron también la existencia de las dos teorías X y Y, la primera teoría se define al quehacer laboral observado como castigo a realizarse, siendo problema para la dificultad que pueda existir en la efectividad y productividad, prevaleciendo el autoritarismo en dirección administrativa en la organización, a diferencia de la segunda teoría determinaron que en el trabajo los trabajadores realizan la iniciativa cuando las metas u objetivos son establecidos para alcanzar para alguna recompensa del logro.

Ticahuanca y Mamani (2021), investigaron sobre el origen teórico de la variable desempeño laboral, las teorías se han desarrollado alcanzando inteligencia humana como un eje principal en las entidades, en plena época media realizan un procedimiento de cualificación para ser utilizados por jefes en base al desempeño laboral. El desempeño en tareas en una organización es directamente proporcional para la productividad de acuerdo al rendimiento de los trabajadores o colaboradores con sus funciones que corresponde con la realización de logros y objetivos neutrales señalando la calidad de labor para la respectiva área laboral con el fortalecimiento de competencias y habilidad personales llevando así resultados oportunos.

El desempeño en el entorno lo describen como la efectividad y criterio sistémico, con una medición de acuerdo a las capacidades de los dirigentes para la adaptación y crecimiento de cambio para lograr objetivos en la organización para un alto desempeño laboral con habilidades, competencias y cualidades.

Es por ello también se determinó en el estudio los enfoques conceptuales respectivos de la segunda variable del estudio, Zamarripa et al (2022) investigaron que el comportamiento organizacional es un medio para potenciar nivel alto de eficiencia y eficacia, lo cual debe visualizarse con un respectivo enfoque integrado para la cultura, clima, estructura en la organización, desempeño laboral.

Casimiro et al (2023), investigaron sobre el desempeño laboral manifestando que es demostrada como un componente importante, en las organizaciones para la medición en funciones de acuerdo a las áreas que se encuentran los trabajadores o colaboradores.

Los autores Picado y Sergueyevna (2021), investigaron sobre las Dimensiones de la primera variable que fue el comportamiento organizacional, la primera variable es el Nivel Individual permitirá al trabajar identificar habilidades personales. Columba et al (2020), investigó sobre la dimensión Nivel Grupal de la primera variable de estudio, es necesario las habilidades, satisfacción y productividad en trabajadores.

Picado y Sergueyevna (2021), investigaron que el Nivel Organizacional es el efecto de los seres humanos para conllevar el reflejo del comportamiento en los espacios organizacionales para el propósito de la efectividad colectiva.

Es por ello, que los autores Picado y Sergueyevna (2021), investigaron las respectivas dimensiones de la segunda variable para el desempeño laboral, son aquellos factores operativos o procesos para el control de la satisfacción en base a las necesidades de los ediles colaboradores que se reflejan en la organización correspondiente.

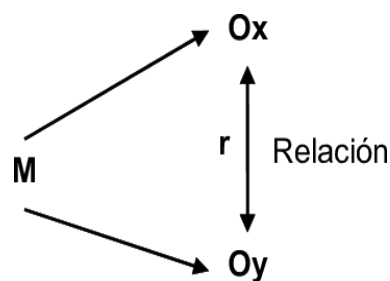
Columba et al (2020), investigaron sobre dimensión de los Factores Actitudinales por parte de los trabajadores que realizan en las organizaciones. A diferencia de los autores Picado y Sergueyevna (2021), averiguaron sobre la dimensión de Productividad, lo cual consiste científicamente la eficacia productiva para la remuneración en los trabajadores con el método científico. También la dimensión de las Características Personales de los trabajadores es indispensable en las organizaciones. Por último, la dimensión Pericia dará eficacia junto con la experiencia y capacitación del trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se consideró del tipo aplicada, porque en base a su teoría junto con la ciencia se transferirá la solución en la problemática para su determinación de los hallazgos y posibles soluciones que se planteó en objetivo (Auris Et. al, 2023).

Se identificó un diseño no experimental, por motivo que no existen condiciones experimentales para someter a las variables del estudio, debido que los colaboradores o trabajadores serán evaluados en el contexto natural sin existir alguna alteración. También, se consideró el estudio correlacional para establecer asociaciones en dos variables del estudio sobre comportamiento organizacional y desempeño laboral. Al mismo tiempo, es de enfoque cuantitativo para la respectiva conexión de las bases conceptuales y procedimientos en la recolección de datos respectivamente. Por último, la respectiva investigación fue de corte transversal, porque la recopilación respectiva de los datos establecidos en un tiempo determinado. (Arias y Covinos, 2021)



Dónde:

M: Población 560 colaboradores.

Ox: Valor en la variable: Comportamiento organizacional.

Oy: Valor en la variable: Desempeño laboral.

R: Correlación.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Comportamiento Organizacional (CO)

- **Definición conceptual:**

Es el estudio del desempeño, y de las actitudes de los individuos en las organizaciones (Columba Et. al, 2020).

- **Definición operacional:**

Su respectiva variable se determinó en dimensiones del: Nivel Individual, Nivel Grupal, Nivel Organizacional.

- La dimensión del Nivel individual tiene como indicadores:

- Personalidad
- Valores
- Actitudes

- La dimensión del Nivel grupal tiene como indicadores:

- Toma de decisiones.
- Trabajo en equipo
- Productividad

- La dimensión del Nivel organizacional tiene como indicadores:

- Liderazgo
- Comunicación
- Conflicto.

- Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral (DL)

- **Definición conceptual:**

Es una herramienta que mide la percepción que tienen tanto los proveedores como los clientes internos (Bohórquez Et. al, 2020).

- **Definición operacional:**

La respectiva variable se determinó con las siguientes dimensiones: Factores Operativos, Actitudinales, Productividad Características Personales, Pericia.

- La dimensión de Factores operativos, tiene como indicadores:

- Conocimiento del trabajo.
- Calidad.
- Cantidad.

- La dimensión de Actitudinales, tiene como indicadores:

- Disciplina.
- Actitud cooperativa.
- Iniciativa.

- La dimensión en la Productividad, tiene como indicadores:

- Logros laborales
- Clientes
- Relaciones laborales

- La dimensión de Características Personales, tiene como indicadores:
 - Motivación
 - Aceptación de crítica
 - Aspecto personal

- La dimensión de Pericia, tiene como indicadores:
 - Capacidad.
 - Habilidades.
 - Condiciones de trabajo.

- Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Su respectiva población, es de grupo con diversos géneros se caracteriza de forma finita e infinita que se asemejan entre sí de acuerdo al tipo de estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).

El Municipio estuvo conformado por una población finita, lo cual se encuentra en la Región Piura está constituida aproximadamente 2 123 826 habitantes hasta la actualidad, a diferencia del distrito de la Región aproximadamente por 197 263 habitantes. Es por eso que el estudio estuvo conformado por 560 trabajadores ó colaboradores del Municipio Distrital Octubrino – Piura. Para el registro de la población del estudio, el jefe de recursos humanos, Lic. Ramón Fernando Abad Llacsahuanga, facilitó los datos del registro de los 560 colaboradores que laboran desde el año 2015 hasta abril del 2023.

- **Criterios de inclusión:**

- Registro de colaboradores desde enero del 2015 hasta el abril del 2023.
- Ambos géneros.
- Mayores de edad.

- **Criterios de exclusión:**

- Colaboradores que renunciaron.
- Por jubilación.
- Término de contrato por locación de servicios o contrato CAS se consideró respectivo registro de los colaboradores municipales del año 2023.

3.3.2 Muestra:

Se consideró una investigación cuantitativa, población finita, que se aplicará la fórmula:

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{(N-1)e^2 + Z^2\sigma^2}$$

n = 128 colaboradores

3.3.3 Muestreo:

Se realizó un muestreo probabilístico, con muestra aleatoria estratificada.

3.3.4 Unidad de análisis:

En tal sentido, el respectivo análisis del estudio investigativo fue dirigida a los trabajadores o colaboradores en la MDVDO – Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

García y Villar (2021) junto con Tejada et al, (2020), determinaron que las técnicas son normas establecidas de un proceso de recopilación de datos para un objetivo. Por ende, la investigación se realizó la aplicación de dos instrumentos de medición, tienen que ser el adecuado para el registro de datos observables de las variables de estudio, en este caso estuvo conformado por un cuestionario de las dos variables de estudio por 24 ítems. Por último, se realizó la respectiva validez y confiabilidad de sus respectivos instrumentos según el juicio de expertos seleccionados, en base al cuestionario que fue de escala ordinal respectivamente.

Tabla 1.

Juicio de expertos

Expertos	Especialidad	Observaciones	Valoración
1.- Angulo Corcuera Carlos Antonio.	Maestro en Administración de negocios	Ninguna	Alto nivel
2.- Suysuy Chambergo, Ericka Julissa.	Doctora en gestión pública y gobernabilidad	Ninguna	Alto nivel
3.- Pingo Nima, Isella Del Socorro.	Maestra en gestión pública	Ninguna	Alto nivel

Elaboración propia

Tabla 2.

Confiabilidad de las variables Comportamiento organizacional y desempeño laboral.

Variables	Alpha Cronbach	N.º de elementos
1.-Comportamiento organizacional	0,837	13
2.- Desempeño laboral	0,922	13

Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Se realizó la investigación mediante la elección del título y la respectiva entidad pública para la ejecución del estudio.

También en base a los respectivos permisos que solicita la universidad UCV – Piura, se estableció coordinación con el alcalde coordinación con alcalde y gerente municipal a través de la solicitud de autorización para la aplicación del instrumento durante dos semanas por Google drive (<https://forms.gle/eRKR1MuSf476Tumb6>), dirigido a los colaboradores de MDVDO.

Por último, se realizó la aplicación y recolección de datos mediante cuestionario basado en 24 preguntas, lo cual tales resultados serán filtrados, analizados por el programa estadístico IBM SPSS 27 y descargar los resultados en el programa Software 2019.

3.6. Método de análisis de datos

Después de la aplicación y proceso del instrumento donde se evaluó las dos variables de estudio, el instrumento clasifico por 24 ítems, con respuestas a la escala Likert, lo cual se aplicó mediante Google drive, también se registró y se realizó tabulación de datos en el Microsoft Excel 2019 para ser transferidos al programa IBM SPSS 27.

3.7. Aspectos éticos

Los respectivos aspectos éticos fueron la competencia profesional, justicia, integridad humana, confidencialidad y transparencia; así también los respectivos lineamientos en la investigación establecidas por la UCV, la respectiva ética Universitaria, impulsa al estudiante que realice sus investigaciones en base a los autores científicos. R.C.N°0262-2020/UCV Código ético en Investigación de la UCV (2020)". De este modo, para el estudio científico, se basó en la estructura de la "R.V.I N°062-2023-VI "Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos" UCV (2023). También la respectiva investigación se basó en la Guía Normas APA séptima edición American Psychological Association (2020). (Castillo Et. al 2023).

Por ende, se utilizó el programa turnitin, también para el estudio se recopiló la información en revistas científicas indexadas de Scielo, Redalyc, lo cual son canales para la respectiva comunicación científica, basándose en publicación veraz, fidedigna, valorando la visibilidad mundial, internacional, nacional y regional del estudio para la calidez científica, también se realizó la investigación del estudio en base a Revistas científicas indexadas como Scielo, Redalyc, Ciencias Administrativas, basándose en la recopilación en Maestrías y Doctorados de Universidades licenciadas. Por último, los colaboradores firmaron el consentimiento y asentimiento informado de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Informe de datos recopilados a través del instrumento cuestionario

Tabla 3.

Datos descriptivos: género

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	80	75,7
	Femenino	48	24.3
	Total	128	100,0

Se observó el total de los encuestados: 128 colaboradores de 100%, de lo cual el 75.7% es del género masculino, mientras el 24.3% del sexo femenino.

Tabla 4.

Datos descriptivos: edades

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	18 - 30	17	13,4
	31 - 40	57	46,7
	41 - 50	36	29,4
	51 - 70	18	10,5
	Total	128	100,0

Total, de encuestados, fue de 128 colaboradores, lo cual representó el 100%, de los cuales: 17 equivalen 13.4% con la edad de 18 a 30 años, así como 57 al 46.7% de 31 a 40 años, 36 al 29.4% de 41 a 50 años y por último 18 al 10.5% de 51 a 70, indicando que la mayoría de los colaboradores encuestados fluctúan entre 31 a 40 años, es decir, es un talento humano en el adulto.

4.1.1. Objetivo específico 1: Relación entre el nivel individual y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.

Tabla 5:

Nivel individual y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023.

Comportamiento organizacional	Escala de alternativas											
	SI (5)		CS (4)		AV (3)		AE (2)		NU (1)		Total	
Nivel individual	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Respeta el reglamento de la Municipalidad	124	96.9	4	3.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	128	100
2. Tiene la oportunidad de realizar lo que mejor sabe	124	96.9	4	3.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	128	100
3. Se siente comprometido con los objetivos y metas de la municipalidad	125	97.7	3	2.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	128	100

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores

En la tabla 5, se muestra el nivel individual en el comportamiento organizacional, entre el 96.9% de los colaboradores siempre respeta el reglamento de la MDVDO–Piura, y tiene la oportunidad de realizar lo que mejor sabe, mientras que el 97.7% se siente comprometido con su trabajo.

Contrastación de Hipótesis Específica 1

HE1: Existe una relación positiva entre el nivel individual y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.

Tabla 6.

Nivel individual y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023

	Nivel individual		
	Rho	IC 95%	Sig. (p)
Desempeño laboral	.782**	.701 - .843	<.001

Nota. **: Altamente significativo; IC: Intervalos de confianza

En la tabla 6, se muestra que existe relación positiva y altamente significativa ($Rho=.782$; $p<.001$) entre el nivel individual del comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023.

Esto sugiere que, cuando se producen comportamientos organizacionales adecuados, a nivel individual, el desempeño laboral tenderá a aumentar, y viceversa. Por tanto, se aprueba la hipótesis planteada por el investigador.

4.1.2. Objetivo específico 2: Relación entre el nivel grupal y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.

Tabla 7:

Nivel grupal y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023.

Comportamiento organizacional	Escala de alternativas										Total	
	SI (5)		CS (4)		AV (3)		AE (2)		NU (1)			
Nivel grupal	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. Realizas las tareas encomendadas en su momento	124	96.9	4	3.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	128	100
5. Sugiere nuevas ideas para el bienestar de la Municipalidad	123	96.1	5	3.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	128	100
6. Con el paso del tiempo mejoran sus habilidades y conocimientos	124	96.9	4	3.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	128	100

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores

En la tabla 7, se muestra que a nivel grupal, entre 96.1% siempre sugieren nuevas ideas para la municipalidad de los colaboradores, y el 96.9% siempre realiza las tareas encomendadas en su momento, y mejoran sus habilidades con el paso del tiempo.

Contrastación de Hipótesis Específica 2

HE2: El nivel grupal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.

Tabla 8.

Nivel grupal y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023.

	Nivel grupal		
	Rho	IC 95%	Sig. (p)
Desempeño laboral	.787**	.707 - .847	<.001

Nota. **: Altamente significativo; IC: Intervalos de confianza

En la tabla 8; se muestra que, existe relación positiva y altamente significativa ($Rho=.787$; $p<.001$) entre el nivel grupal del comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los, colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023.

Esto sugiere que, cuando se producen comportamientos organizacionales adecuados, a nivel grupal, el desempeño laboral tenderá a aumentar, y viceversa. Por tanto, se aprueba la hipótesis planteada por el investigador.

4.1.3. Objetivo específico 3: Relación entre el nivel organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.

Tabla 9.

Nivel organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023.

Comportamiento organizacional	Escala de alternativas											
	SI (5)		CS (4)		AV (3)		AE (2)		NU (1)		Total	
Nivel organizacional	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. Intenta organizar grupos para trabajar en conjunto	126	98.4	2	1.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	128	100
8. La relación de su jefe es asertiva	126	98.4	2	1.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	128	100
9. Escucha a los trabajadores y se les apoya cuando existen problemas	125	97.7	1	0.8	2	1.6	0	0.0	0	0.0	128	100

Nota: Cuestionario aplicado a los colabores

En la tabla 9, se muestra que, a nivel organizacional, entre el 98.4% de los colaboradores siempre intenta organizar grupos para trabajar, su relación con el jefe es asertiva y el 97.7% siempre escucha a los trabajadores para apoyarlos.

Contrastación de Hipótesis Específica 3

HE3: Existe alta relación entre el nivel organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023.

Tabla 10.

Nivel organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023

	Nivel organizacional		
	Rho	IC 95%	Sig. (p)
Desempeño laboral	.626**	.506 - .724	<.001

Nota. **: Altamente significativo; IC: Intervalos de confianza

En la tabla 10, se muestra que existe relación positiva y altamente significativa ($Rho=.626$; $p<.001$) entre el nivel organizacional del comportamiento organizacional y el desempeño laboral de, los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023.

Esto sugiere que cuando se producen comportamientos organizacionales adecuados, a nivel organizacional, el desempeño laboral tenderá a aumentar, y viceversa. Por tanto, se aprueba la hipótesis planteada por el investigador.

4.1.4. Objetivo General: Relación entre el Comportamiento organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.

Tabla 11.

Comportamiento organizacional y Desempeño, laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Nivel individual	Nivel grupal	Nivel organizacional	Comportamiento organizacional	Desempeño laboral
N		128	128	128	128	128
Parámetros normales ^{a,b}	Media	14,91	14,90	14,93	44,74	74,48
	Desv. Desviación	,437	,485	,457	1,197	2,304
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,531	,536	,530	,523	,510
	Positivo	,421	,416	,438	,414	,411
	Negativo	-,531	-,536	-,530	-,523	-,510
Estadístico de prueba		,531	,536	,530	,523	,510
Sig. asin. (bilateral) ^c		,000	,000	,000	,000	,000

a. "La distribución de prueba es normal".

b. "Se calcula a partir de datos".

c. "Corrección de significación de Lilliefors".

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

Se observó que todas las variables ingresadas en el estudio no siguen una distribución normal ($p < .05$), por tanto, es pertinente utilizar un estadístico no paramétrico para hallar las correlaciones, en este caso, Rho de Spearman.

Contrastación de Hipótesis General

HG: El Comportamiento organizacional tiene relación significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023.

Tabla 12.

Comportamiento organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023

	Comportamiento organizacional		
	Rho	IC 95%	Sig. (p)
Desempeño laboral	.898**	.857 - .928	<.001

Nota. **: Altamente significativo; IC: Intervalos de confianza

En la tabla 12, se muestra que existe relación positiva y altamente significativa ($Rho=.898$; $p<.001$) entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023.

Esto sugiere que, cuando se producen comportamientos organizacionales adecuados en general, el desempeño laboral tenderá a aumentar, y viceversa. Por tanto, se aprueba la hipótesis planteada por el investigador.

V. DISCUSIÓN

En la respectiva discusión, se obtuvieron resultados de instrumento en la investigación. Principalmente, se encuentra el cuestionario en ambas variables dirigido a los colaboradores de la MDVDO, con un fin de obtener, adquirir resultados en investigación, con la intención de recopilar la información adecuada. Por otro lado, el objetivo general fue Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral, de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023. Con respecto, al primer objetivo específico fue analizar la relación entre el nivel individual y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023.

En base al nivel individual, Columba et al, (2020) investigaron que es el estudio de la conducta de organizaciones, también es el modo que se dividen, y ordenan las actividades del trabajo. En cuanto a los resultados obtenidos, se demostró que el nivel individual por parte de los colaboradores, dándole una calificación favorable, donde se observó que, el 96.9% y 97.7% siempre respeta el reglamento de la municipalidad, tiene la oportunidad de realizar lo que mejor sabe y se siente comprometido con su trabajo.

En este sentido, la investigación de Garza (2022), mencionó que en el Municipio de Laja Bajío – México, muestra ciertos criterios, de relación, ya que, buscan identificar el comportamiento organizacional con satisfacción y retención personal de trabajadores en entidad pública. En consecuencia del primer objetivo, los descubrimientos realizados en ambas entidades públicas, muestran cierta relación positiva causal del comportamiento organizacional individual con el colectivo, con satisfacción del trabajo, y satisfacción con retención de los colaboradores. Se obtuvo por conclusión que los hallazgos del comportamiento organizacional son claves para los aspectos del comportamiento en grupo de trabajo en la entidad pública.

La primera hipótesis específica (HE1), fue existe una relación positiva entre el nivel individual y DL de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023; en donde se muestra una relación positiva y altamente significativa ($Rho=.782$; $p<.001$) entre el nivel individual del CO y el DL de los colaboradores. Esto sugiere que, cuando se producen comportamientos organizacionales adecuados, a nivel individual, el desempeño laboral tenderá a aumentar, y viceversa.

En función al segundo objetivo específico, que fue establecer la relación entre el nivel grupal y DL de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023. De acuerdo a ello, los autores Columba et al, (2020) investigaron que el nivel grupal es el estudio de las actividades que se ejecutan las actividades quienes forman parte de la misma, es decir se tiene en cuenta componentes de la convivencia grupal y del desarrollo común de las actividades empresariales. En los resultados obtenidos, se demostró que en el nivel grupal, por parte de los colaboradores con una calificación favorable, se observó que un 96.1% y el 96.9% de los colaboradores siempre realizan las tareas encomendadas en su momento, sugieren nuevas ideas para la municipalidad y mejoran sus habilidades con el paso del tiempo.

Picado y Sergueyevna (2021), investigaron como objetivo proponer un procedimiento para la mejora en el desempeño con el nivel grupal del comportamiento organizacional en entidades públicas en Ecuador, los directivos en las entidad públicas están en búsqueda de mejoras continuas para el beneficio, lo cual, los colaboradores o talentos humanos a nivel grupal actúan de acuerdo al ambiente donde reflejan sus habilidades, productividad satisfactoria o no favorable, siendo así puntajes mayores a nivel grupal con un resultado deficiente de 69,9%

La segunda hipótesis específica (HE2), fue el nivel grupal, se relacionó significativamente con el DL de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023; se muestra que se estableció una relación positiva y altamente significativa ($Rho=.787$; $p<.001$) entre el nivel grupal del CO y el DL de los colaboradores.

Esto sugiere que, cuando se producen comportamientos organizacionales adecuados, a nivel grupal, el desempeño laboral tenderá a aumentar, y viceversa. Asimismo, el tercer objetivo específico: Examinar la relación entre el nivel organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–P, 2023. En base a los autores Columba et al, (2020) investigaron que el nivel organizacional es el estudio de la conducta de organizaciones, también se dividen, coordinan y agrupan los trabajos y las actividades.

En cuanto los resultados obtenidos se mostró el nivel organizacional por parte de los colaboradores de la MDVDO–2023, Piura, dándole calificación favorable, donde se observó que, el 97.7% y el 98.4% de los colaboradores siempre intenta organizar grupos para trabajar, su relación con el jefe es asertiva y escucha a los trabajadores para apoyarlos.

Los resultados preliminares, muestran gran diferencia con la investigación de los autores Bohórquez et al (2020), donde su objetivo fue examinar el nivel organizacional del comportamiento organizacional y desempeño laboral en los individuos de G.A.D. - Municipal Cantón Salinas - Ecuador, es así que los resultados determinaron que solo el 25% del talento personal está disgustado por problemas en las necesidades orgánicas, y por ende el 35% también insatisfechos en el nivel organizacional. Por último, las conclusiones fueron analizar ambas variables de estudio, lo cual, el desempeño laboral en el talento humano del municipio edil Cantón Salinas, determinó el 25 % obtuvo ni satisfecho, ni insatisfecho, para cubrir necesidades fisiológicas en el desempeño respectivo laboral.

La tercera hipótesis específica (HE3), existe alta relación entre el nivel organizacional y el DL de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023; en donde se muestra que existe relación positiva y altamente significativa ($Rho=.626$; $p<.001$) entre el nivel organizacional del comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores. Esto sugiere que, cuando se producen comportamientos organizacionales adecuados, a nivel organizacional, el desempeño laboral tenderá a aumentar, y viceversa.

De acuerdo al objetivo general, fue Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023. En base al comportamiento organizacional, los autores Zamarripa et al (2022), investigaron que el comportamiento organizacional, es un medio para potenciar nivel alto de eficiencia y eficacia, lo cual debe visualizarse con un respectivo enfoque integrado para la cultura, clima, estructura en la organización, desempeño laboral.

Los autores Casimiro et al (2023), investigaron que el desempeño laboral es un componente transcendental en las organizaciones para la medición de los oficios de acuerdo a las áreas que se encuentran los trabajadores o colaboradores. Con respecto a los resultados logrados, en la MDVDO – Piura, 2023, se demostró que, a nivel individual en el comportamiento organizacional, entre el 96.9% y 97.7% de los colaboradores siempre respeta el reglamento de la municipalidad, tiene la oportunidad de realizar lo que mejor sabe y se siente comprometido con su trabajo.

Así mismo, a nivel grupal, entre el 96.1% y el 96.9% de los colaboradores siempre realiza las tareas encomendadas en su momento, sugieren nuevas ideas para la municipalidad y mejoran sus habilidades con el paso del tiempo. A nivel organizacional, entre el 97.7% y el 98.4% de los colaboradores siempre intenta organizar grupos para trabajar, su relación con el jefe es asertiva y escucha a los trabajadores para apoyarlos.

En los factores operativos, entre el 95.3% y 97.7% de los colaboradores siempre cuenta con instrucciones necesarios para realizar sus funciones de manera eficaz, las realiza eficazmente y las considera necesarias. En cuanto a los factores actitudinales, entre el 95.3% y 96.1% de los colaboradores siempre percibe que la disciplina es un valor presente cuando trabajan, muestra actitud cooperativa hacia sus compañeros y propone soluciones a los percances que se presenten. En productividad, entre el 96.9% y el 97.7% de los colaboradores siempre cree que las condiciones laborales son adecuadas, atiende cumpliendo los objetivos de la municipalidad y está satisfecho con las relaciones laborales que mantiene en su trabajo.

Sobre las características personales, entre el 96.1% y el 96.9% de los colaboradores siempre trabaja en un entorno motivado, acepta las críticas que se le realizan y cuida su imagen personal. En pericia, entre el 97.7% y el 98.4% de los colaboradores siempre se visualiza como capaz de solucionar problemas de manera inteligente, cumple los objetivos de la municipalidad y labora en condiciones adecuadas.

En este sentido, no se asemejan los resultados con la investigación de Inga (2021), el objetivo fue relacionar comportamiento organizacional y productividad laboral, los relevantes resultados determinaron que se correlacionan altamente, directamente proporcional con niveles 0.000 y 0.05, lo cual se ve reflejado en la relación de ambas variables con el cumplimiento respectivo en las funciones por parte de los colaboradores. Pasapera y Rubio (2021), en su investigación obtuvieron como resultado un 56,7% con alto puntaje porcentaje del desempeño laboral, el 30% puntaje alto, y sólo el 13,3% de los colaboradores representativos obtuvieron porcentaje regular. Las conclusiones fueron que la primera variable de estudio se obtuvo una relación de 0,673 y 0.838, a diferencia de la variable desempeño laboral que se obtuvo relación positiva.

Por último, la hipótesis general (HG), fue el comportamiento organizacional tiene relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, 2023; en donde se muestra que existe relación positiva y altamente significativa ($Rho=.898$; $p<.001$) entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores. Esto sugiere que, cuando se producen comportamientos organizacionales adecuados en general, el desempeño laboral tenderá a aumentar, y viceversa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró, una relación positiva y altamente significativa ($Rho=.782$; $p<.001$) entre el nivel individual del comportamiento organizacional y el desempeño laboral de colaboradores en la MDVDO–Piura, por lo que es importante conocer los valores, actitudes, personalidad propios de cada individuo, se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral.
2. Existe relación positiva y altamente significativa ($Rho=.787$; $p<.001$) entre el nivel grupal del comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura, el nivel grupal refleja la tendencia del grupo a mantenerse; y permanecer unido en la búsqueda de sus objetivos. En este caso, se encuentra que esta relación es un poco mayor que la relación individual.
3. Se evidenció una relación positiva, y altamente significativa ($Rho=.626$; $p<.001$), entre la relación de la entidad pública con otras organizaciones del medio (nivel organizacional), con el desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura.
4. Se observó una relación positiva y altamente significativa ($Rho=.898$; $p<.001$), entre el comportamiento organizacional, y el desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO–Piura.

VII. RECOMENDACIONES

1. Concientizar a los colaboradores respecto a su compromiso con los valores institucionales, dada la relación significativa entre, el nivel individual del CO con el DL, mediante talleres vivenciales vinculados con el quehacer diario.
2. Reforzar las diversas potencialidades de los colaboradores para el comportamiento organizacional, dada la relación positiva y altamente significativa entre el nivel grupal del CO con el DL, a través de programas innovadores para capacitaciones online y presenciales.
3. Priorizar la construcción de una adecuada infraestructura para la entidad pública, dada así una relación positiva y altamente significativa entre el nivel organizacional del CO con el DL, para la mejora continua en las funciones de las áreas y la seguridad de los colaboradores.
4. Implementar reuniones periódicas con las áreas respectivas de gerencia, alcaldía, recursos humanos y otras de la entidad pública, dada una relación positiva, altamente significativa entre el CO y el DL, para la respectiva orientación, aplicación de cuestionarios, con la finalidad que en base a los resultados exista un proceso de mejora continua para el fortalecimiento de los colaboradores en las dos variables de la investigación.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2020). American Psychological Association. Publication manual of the American Psychological Association, <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arias y Covinos. (2021). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología INUDI Perú
- Auris et al. (2023). Guidelines for the elaboration of a scientific article IMRyD model. Revista Innova Educación, 5(1), 59-76. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2019.04.001>
- Bohórquez et al. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. Revista Scielo/Revista de Gestión e Secretariado, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385/https://doi.org/10.7769/gesec.v10i3.914
- Casimiro et al. (2023). Institutional climate and job performance of SIS-UDR servers in Amazonas. Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri, 4(1), 02–11. <https://doi.org/10.47422/ac.v4i1.137>
- Castillo et al. (2023). Gestión de publicaciones científicas: visibilidad y producción científica de la revista Avances. Revista Redalyc/Ciencias Holguin, 29(1), 73-85 <https://www.redalyc.org/journal/1815/181574471006/181574471006.pdf>
- Castro et al. (2023). Desempeño laboral y comunicación interna en la PNP. Revista Latina Científica Multidisciplinar, 7(1), 908-927. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4446
- Columba et al. (2020). Performance improvement on trading companies based on organizational behavior. Revista Redalyc/ Revista Ingeniería Insutrial, <https://www.redalyc.org/journal/3604/360464740009/html/>
- Falcón. (2021). Organizational behavior and its relationship with job performance in the Provincial Municipality of Requena, Loreto - 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Lima]

- García y Villar. (2021). Evaluation of the personnel selection process and performance of the workers of the company Grupo Mundo S.A.C., Trujillo, 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo de Trujillo]
- Garza. (2022). Organizational citizenship behavior: an alternative for the retention of millennials at work. *Revista Redalyc*, 10(24), e2481929. <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2022.23.81929>
- Geraldo. (2022). Validation of the individual job performance scale in Peruvian employees. *Revista Scielo*, 25(1), 63-81. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Hernández y Mendoza. (2018). Research methodology: the routes: quantitative and qualitative and mixed. Universidad Andina Simón Bolívar
- Inga. (2021). Organizational behavior and labor productivity of infrastructure management collaborators in a Provincial Municipality of Piura, 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo-Piura]
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). Workers could be forced to accept lower-quality jobs as a result of the economic slowdown. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de Salud [OMS]. (2023). The COVID-19 pandemic causes a 25% increase in the prevalence of anxiety and depression worldwide. The COVID-19 pandemic causes a 25% increase in the prevalence of anxiety and depression worldwide
- Pasapera y Rubio. (2021). The motivation and work performance of the employees of the district municipality of "Veintisés de Octubre" Piura, 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo-Piura]
- Picado y Sergueyevna. (2021). Business management in micro, small, medium-sized companies. *Revista Científica de Farem-Estelí*, 96–114. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i0.11610>

- Río. (2022). Management skills and job performance in a Peruvian municipality. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(6), 890-911. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3581
- Sánchez et al. (2023). Service leadership and work performance: an analysis from the perception of public sector employees in the context of COVID-19. *Revista Scielo*, 32(1), 45-53. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552023000100005&script=sci_arttext
- Tejada et al. (2020). The incorporation of people and job performance in Cajamarca. *Revista Balance's - Universidad Nacional Agraria de La Selva*, <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195>
- Ticahuanca y Mamani. (2021). A theoretical approach to job performance. *Revista de investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633
- Tito. (2022). Administrative management and work performance in municipal workers. Ancash, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Chimbote]
- Tobar. (2022). Research and job performance as factors for improvement in the municipal management of local governments. *Revista*, 22pp.146-155, 2022. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234002/html/>
- Treviño y López. (2022). Critical factors in job satisfaction, organizational commitment, and burnout in teachers from Mexico. *Revista Scielo*, 33(2), 259-268. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Universidad César Vallejo. (2020). Resolución de Consejo Universitario N°0. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Universidad César Vallejo. (2023). Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos. Guía de la Universidad César Vallejo-Perú

Villacis et al. (2022). PostCovid-19 organizational behavior analysis in public companies. Revista,

<https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/864/1424>

Ypanaque. (2021). Social skills and organizational behavior in workers of the Caleta de Carquín district municipality. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]

Zamarripa et al. (2022). The role of transformational leader in diverse teams and its effects on emerging variables, to understand group performance. 7(20), 224-245. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882022000200224&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo 01.

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.

Investigador (a) (es): Diego Alonso Ortiz Llacsahuanga.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el Comportamiento organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura.

Describir el impacto del problema de la investigación. Se generará información novedosa sobre el Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre de Piura en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará aplicación de cuestionario donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023”.
2. Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará modalidad virtual. Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participarlo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ortiz Llacsahuanga Diego Alonso, email diegortizllac@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Palacios de Briceño, Mercedes, email: mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Tomás Fiestas Eche*

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

Anexo 2.

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 2052997401
Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre-Piura.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Tomas Fiestas Eche	DNI: 02738842

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Diego Alonso Ortiz Llacsahuanga.	75675818

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

Lugar y Fecha: Distrito Veintiséis De Octubre, Piura, 19 de abril del 2023.

Sello y Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023

Autor: Ortiz Llacsahuanga Diego Alonso

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones.

Programa: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura - Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRDO_PI_PIU_C2_16

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor:
diegortizllacucvvirtual.edu.pe / mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

Nº	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos	X		

	(Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X
II. Criterios éticos		
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Anexo 4

Informe de revisión de proyectos de investigación el Comité de Ética en investigación de la EP

Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023”, presentando por el autor Diego Alonso Ortiz Llacsahuanga, ha pasado una revisión acreditada por el Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucia Humano Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio del 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable () observado () desfavorable

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 5.

Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Es el estudio del desempeño y de las actitudes de los individuos en las organizaciones (Columba Et. al 2020).	Su respectiva variable se determinó en dimensiones del: Nivel Individual, Nivel Grupal y Nivel Organizacional.	1. Nivel Individual 2. Nivel Grupal 3. Nivel Organizacional	1.-Personalidad 2.-Valores 3.-Actitudes 1.-Toma de decisiones 2.-Trabajo en equipo 3.-Productividad 1.-Liderazgo 2.-Comunicación 3.-Conflicto	Ordinal

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V2: DESEMPEÑO LABORAL	Es una herramienta que mide la percepción que tienen tanto los proveedores como los clientes internos (Bohórquez Et. al, 2020)	La respectiva variable; se determinó con; las siguientes dimensiones: Factores Operativos, Actitudinales, Productividad Características Personales, Pericia.	1. Factores Operativos 2. Factores Actitudinales 3. Productividad 4. Características Personales 5. Pericia	1.-Conocimiento del trabajo 2.-Calidad 3.-Cantidad 1.-Disciplina 2.-Actitudes cooperativas 3.-Iniciativa 1.-Logros laborales 2.-Clientes 3.-Relaciones laborales 1.-Motivación 2.-Aceptación de crítica 3.-Aspecto personal 1.-Capacidad 2.-Habilidades 3.- Condiciones de trabajo	Ordinal

Anexo 6

Instrumento de recolección de datos.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
FICHA DE ENCUESTA

Estimado colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables comportamiento organizacional y desempeño laboral. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su consentimiento informado para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad.

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marca con una x el casillero:

Estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

TIEMPO DE DURACIÓN: 30 MINUTOS

INSTRUMENTOS

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere.

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	ALGUNAS VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISÉIS DE OCTUBRE – PIURA.

Fecha: ____/____/____ **N°** ____

Estimado/a participante, esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria responda: SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre el Comportamiento organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: diegortizllac@ucvvirtual.edu.pe. El cuestionario consta de una serie de ítems, cada uno de las cuales tiene 5 alternativas, que permitirán medir las dimensiones del estudio. Lea detenidamente cada ítem y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere conveniente, teniendo en cuenta la escala de respuesta: (5) SIEMPRE (4) CASI SIEMPRE (3) A VECES (2) ALGUNAS VECES (1) NUNCA. Se agradece su apoyo.

VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	ESCALA DE VALORACIÓN				
	(5) SI	(4) CS	(3) AV	(2) AE	(1) NU
NIVEL INDIVIDUAL					
1. Respeta el reglamento de la Municipalidad.					
2. Tiene la oportunidad de realizar lo que mejor sabe.					
3. Se siente comprometido con los objetivos y metas de la Municipalidad.					
NIVEL GRUPAL					
4. Realizas las tareas encomendadas en su momento.					
5. Sugiere nuevas ideas para el bienestar de la Municipalidad.					
6. Con el paso del tiempo mejoran sus habilidades y conocimientos.					
NIVEL ORGANIZACIONAL					
7. Intenta organizar grupos para trabajar en conjunto.					
8. La relación de su jefe es asertiva.					
9. Escucha a los trabajadores y se les apoya cuando existen problemas.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL VEINTISÉIS DE OCTUBRE – PIURA.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA DE VALORACIÓN				
FACTORES OPERATIVOS	(5) SI	(4) CS	(3) AV	(2) AE	(1) NU
10. Cuenta con conocimientos necesarios para realizar de manera eficaz sus funciones.					
11. Realiza sus funciones de manera exitosa.					
12. Considera necesarias las funciones de su puesto.					
FACTORES ACTITUDINALES					
13. La disciplina es un valor que está presente al momento de trabajar.					
14. Entre compañeros de trabajo se muestra una actitud cooperativa.					
15. Propone soluciones a los percances que se presentan en el día a día.					
PRODUCTIVIDAD					
16. Los logros labores que realizas son los adecuados.					
17. El número de contribuyentes que atiende cumple con los objetivos de la Municipalidad.					
18. Está satisfecho con las relaciones laborales que mantiene en su trabajo.					
CARACTERÍSTICAS PERSONALES					
19. Trabaja con un entorno motivado.					
20. Acepta las críticas que se le realizan.					
21. Su imagen personal es la adecuada.					
PERICIA					
22. Es capaz de solucionar cualquier problema de manera inteligente.					
23. Cumple con los objetivos de la Municipalidad.					
24. Cree que las condiciones de trabajo en las que labora son las adecuadas.					

Anexo 7

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Carlos Antonio, Angulo Corcuera.
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario1: Comportamiento organizacional. Cuestionario 2: Desempeño laboral.
Autor:	Ortiz Llacsahuanga Diego Alonso.
Procedencia:	Adaptada y validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre



Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>-La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 09 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>-La segunda variable contiene 05 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>
-----------------------	--

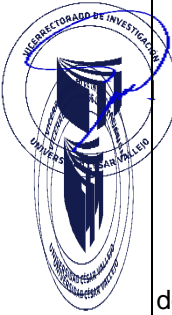
4. Soporte teórico

- **Variable 1: Comportamiento organizacional**

Es el estudio del desempeño y de las actitudes de los individuos en las organizaciones (Columba Et. al, 2020)

- **Variable 2: Desempeño laboral**

Es una herramienta que mide la percepción que tienen tanto los proveedores como los clientes internos (Bohórquez Et. al, 2020)

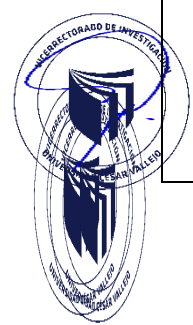
Variable 1	Dimensiones	Definición
 <p>Comportamiento organizacional: Es el estudio del desempeño y de las actitudes de los individuos en las organizaciones (Columba et al, 2020)</p>	Nivel Individual	Es la actuación del ser humano dentro de una organización depende de algunos aspectos como la personalidad, la actitud, las habilidades, la satisfacción y motivación para el logro de las metas propuestas, el grado de adaptación y el afrontar cada una de las tareas dentro de la institución, lo puedan llevar al éxito o al fracaso dentro de ella (Columba Et. al, 2020).
	Nivel Grupal	Es el estudio de las actividades que realizan quienes forman parte de la misma, es decir se tiene que tener en cuenta factores que hacen a la convivencia grupal y al desarrollo común de las actividades empresariales. (Columba Et. al, 2020).
	Nivel Organizacional	Es el estudio de la conducta de organizaciones, también es el modo en que se dividen, agrupan y coordinan los trabajos de las actividades, hay seis elementos claves que los directivos necesitan atender cuando diseñen la estructura de la organización, especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del control, 32 centralización y descentralización y formalización (Columba Et. al, 2020)

Variable 2	Dimensiones	Definición
Desempeño laboral: Es una herramienta que mide la percepción que tienen tanto los proveedores como los clientes internos (Bohórquez et al, 2020)	Factores Operativos	Es el conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo (Bohórquez Et. al, 2020)
	Factores Actitudinales	Es la disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad realización. (Bohórquez Et. al, 2020)
	Productividad	Es la función de la toma de decisiones en las organizaciones, de acuerdo a las oficinas donde se encuentran laborando los colaboradores (Bohórquez Et. al, 2020)
	Características Personales	Es el conjunto de característica físicas y psicológicas del ser humano en base a sus actitudes valores, imagen personal, habilidades y conocimientos propios de acuerdo a la circunstancia donde se encuentra (Bohórquez Et. al, 2020)
	Pericia	Es el grupo de aquella capacidad, habilidad, experiencia o conocimiento que el individuo se muestra en la organización (Bohórquez Et. al, 2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023" elaborado por Ortiz Llacsahuanga Diego Alonso en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Comportamiento organizacional

- Primera dimensión: Nivel individual

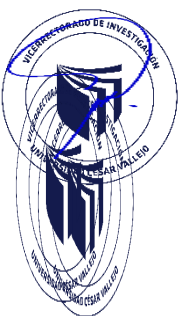
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Personalidad	Respeta el reglamento de la Municipalidad.	4	4	4	
Valores	Tiene la oportunidad de realizar lo que mejor sabe.	4	4	4	
Actitudes	Se siente comprometido con los objetivos y metas de la Municipalidad	4	4	4	

- Segunda dimensión: Nivel grupal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	Realizas las tareas encomendadas en su momento	4	4	4	
Trabajo en equipo	Sugiere nuevas ideas para el bienestar de la Municipalidad	4	4	4	
Productividad	Permiten mejorar sus habilidades y conocimientos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Nivel Organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	Intenta organizar grupos para trabajar en conjunto.	4	4	4	
Comunicación	La relación de su jefe es asertiva.	4	4	4	
Conflicto	Escucha a los trabajadores y se les apoya cuando existen	4	4	4	



Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Factores operativos

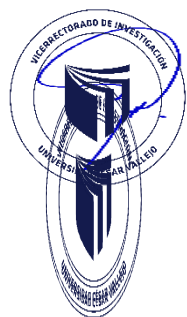
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento del trabajo	Cuenta con conocimientos necesarios para realizar de manera eficaz sus funciones.	4	4	4	
Calidad	Realiza sus funciones de manera exitosa.	4	4	4	
Cantidad	Considera necesarias las funciones que su puesto.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores actitudinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disciplina	La disciplina es un valor que está presente al momento de trabajar.	4	4	4	
Actitud cooperativa	Entre compañeros de trabajo se muestra una actitud cooperativa.	4	4	4	
Iniciativa	Propone soluciones a los percances que se presentan en el día a día.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logros laborales	Los logros laborales que realizas son los adecuados.	4	4	4	
Cientes	El número de clientes que atiende cumple con los objetivos de la Municipalidad	4	4	4	
Relaciones laborales	Está satisfecho con las relaciones laborales que mantiene en su trabajo.	4	4	4	

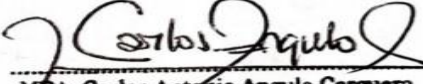


- Cuarta dimensión: Características personales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	Trabaja con un entorno motivado.	4	4	4	
Aceptación de crítica	Acepta las críticas que se le realizan.	4	4	4	
Aspecto personal	Su imagen personal es la adecuada.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Pericia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad	Es capaz de solucionar cualquier problema de manera inteligente.	4	4	4	
Habilidades	Cumple con los objetivos de la Municipalidad.	4	4	4	
Condiciones de trabajo	Cree que las condiciones de trabajo en las que labora son las adecuadas.	4	4	4	


MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
 Magister en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18480

Mba Carlos Angulo Corcuera
 DNI: 06437510
 Número celular: 947055845

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

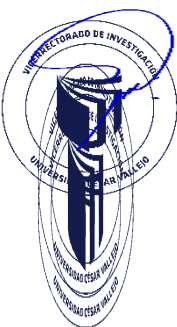
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Ericka Julissa, Suysuy Chambergo.
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

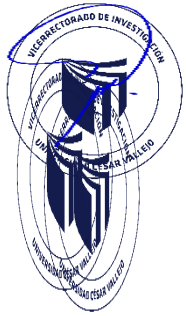


2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario1: Comportamiento organizacional. Cuestionario 2: Desempeño laboral.
Autor:	Ortiz Llacsahuanga Diego Alonso.
Procedencia:	Adaptada y validada por otros autores
Administración:	Personal



Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>-La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 09 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>-La segunda variable contiene 05 dimensiones, de 15 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>

4. Soporte teórico

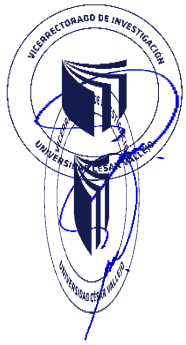
- **Variable 1:** Comportamiento organizacional

Es el estudio del desempeño y de las actitudes de los individuos en las organizaciones (Columba et al, 2020)

- **Variable 2:** Desempeño laboral

Es una herramienta que mide la percepción que tienen tanto los proveedores como los clientes internos (Bohórquez et al, 2020)

Variable 1	Dimensiones	Definición
Comportamiento organizacional: Es el estudio del desempeño y de las actitudes de los individuos en las organizaciones (Columba et al, 2020)	Nivel Individual	Es la actuación del ser humano dentro de una organización depende de algunos aspectos como la personalidad, la actitud, las habilidades, la satisfacción y motivación para el logro de las metas propuestas, el grado de adaptación y el afrontar cada una de las tareas dentro de la institución, lo puedan llevar al éxito o al fracaso dentro de ella (Columba Et. al, 2020).
	Nivel Grupal	Es el estudio de las actividades que realizan quienes forman parte de la misma, es decir se tiene que tener en cuenta factores que hacen a la convivencia grupal y al desarrollo común de las actividades empresariales. (Columba Et. al, 2020).



<p>Nivel Organizacional</p>	<p>Es el estudio de la conducta de organizaciones, también es el modo en que se dividen, agrupan y coordinan los trabajos de las actividades, hay seis elementos claves que los directivos necesitan atender cuando diseñen la estructura de la organización, especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del control, 32 centralización y descentralización y formalización (Columba Et. al, 2020)</p>
-----------------------------	---

Variable 2	Dimensiones	Definición
<p>Desempeño laboral:</p> <p>Es una herramienta que mide la percepción que tienen tanto los proveedores como los clientes internos (Bohórquez et al, 2020)</p>	Factores Operativos	Es el conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo (Bohórquez Et. al, 2020)
	Factores Actitudinales	Es la disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad realización. (Bohórquez Et. al, 2020)
	Productividad	Es la función de la toma de decisiones en las organizaciones, de acuerdo a las oficinas donde se encuentran laborando los colaboradores (Bohórquez Et. al, 2020)
	Características Personales	Es el conjunto de característica físicas y psicológicas del ser humano en base a sus actitudes valores, imagen personal, habilidades y conocimientos propios de acuerdo a la circunstancia donde se encuentra (Bohórquez Et. al, 2020)
	Pericia	Es el grupo de aquella capacidad, habilidad, experiencia o conocimiento que el individuo se muestra en la organización (Bohórquez Et. al, 2020)

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023” elaborado por Ortiz Llacsahuanga Diego Alonso en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

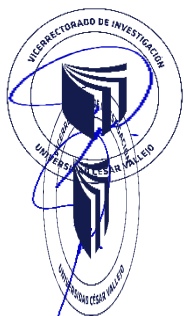
Variable del instrumento: Comportamiento organizacional

- Primera dimensión: Nivel individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Personalidad	Respeta el reglamento de la Municipalidad.	4	4	4	
Valores	Tiene la oportunidad de realizar lo que mejor sabe.	4	4	4	
Actitudes	Se siente comprometido con los objetivos y metas de la Municipalidad	4	4	4	

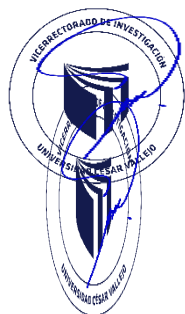
- Segunda dimensión: Nivel grupal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	Realizas las tareas encomendadas en su momento	4	4	4	
Trabajo en equipo	Sugiere nuevas ideas para el bienestar de la Municipalidad	4	4	4	
Productividad	Permiten mejorar sus habilidades y conocimientos	4	4	4	



- Tercera dimensión: Nivel Organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	Intenta organizar grupos para trabajar en conjunto.	4	4	4	
Comunicación	La relación de su jefe es asertiva.	4	4	4	
Conflicto	Escucha a los trabajadores y se les apoya cuando existen problemas.	4	4	4	



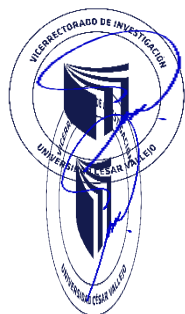
Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Factores operativos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento del trabajo	Cuenta con conocimientos necesarios para realizar de manera eficaz sus funciones.	4	4	4	
Calidad	Realiza sus funciones de manera exitosa.	4	4	4	
Cantidad	Considera necesarias las funciones que su puesto.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores actitudinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disciplina	La disciplina es un valor que está presente al momento de trabajar.	4	4	4	
Actitud cooperativa	Entre compañeros de trabajo se muestra una actitud cooperativa.	4	4	4	
Iniciativa	Propone soluciones a los percances que se presentan en el día a día.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Productividad

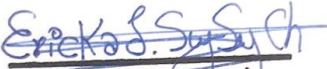
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logros laborales	Los logros labores que realizas son los adecuados.	4	4	4	
Clientes	El número de clientes que atiende cumple con los objetivos de la Municipalidad	4	4	4	
Relaciones laborales	Está satisfecho con las relaciones laborales que mantiene en su trabajo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Características personales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	Trabaja con un entorno motivado.	4	4	4	
Aceptación de crítica	Acepta las críticas que se le realizan.	4	4	4	
Aspecto personal	Su imagen personal es la adecuada.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Pericia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad	Es capaz de solucionar cualquier problema de manera inteligente.	4	4	4	
Habilidades	Cumple con los objetivos de la Municipalidad.	4	4	4	
Condiciones de trabajo	Cree que las condiciones de trabajo en las que labora son las adecuadas.	4	4	4	


Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo
REGUC 13374 - CLAD

Dra. Suysuy Chambergo Ericka Julissa

DNI: 45361468

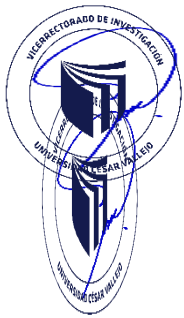
N° 990073 448

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

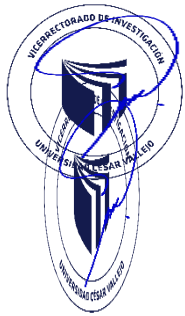
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>-La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 09 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>-La segunda variable contiene 05 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>
-----------------------	--



4. Soporte teórico

- Variable 1: Comportamiento organizacional**
 Es el estudio del desempeño y de las actitudes de los individuos en las organizaciones (Columba Et. al, 2020)
- Variable 2: Desempeño laboral**
 Es una herramienta que mide la percepción que tienen tanto los proveedores como los clientes internos (Bohórquez Et. al, 2020)

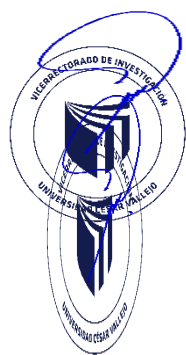
Variable 1	Dimensiones	Definición
Comportamiento organizacional: Es el estudio del desempeño y de las actitudes de los individuos en las organizaciones (Columba et al, 2020)	Nivel Individual	Es la actuación del ser humano dentro de una organización depende de algunos aspectos como la personalidad, la actitud, las habilidades, la satisfacción y motivación para el logro de las metas propuestas, el grado de adaptación y el afrontar cada una de las tareas dentro de la institución, lo puedan llevar al éxito o al fracaso dentro de ella (Columba Et. al, 2020).
	Nivel Grupal	Es el estudio de las actividades que realizan quienes forman parte de la misma, es decir se tiene que tener en cuenta factores que hacen a la convivencia grupal y al desarrollo común de las actividades empresariales. (Columba Et. al, 2020).
	Nivel Organizacional	Es el estudio de la conducta de organizaciones, también es el modo en que se dividen, agrupan y coordinan los trabajos de las actividades, hay seis elementos claves que los directivos necesitan atender cuando diseñen la estructura de la organización, especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del control, 32 centralización y descentralización y formalización (Columba Et. al, 2020)



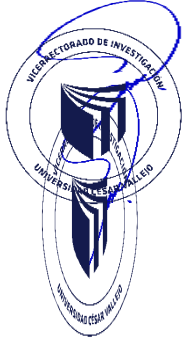
Variable 2	Dimensiones	Definición
<p>Desempeño laboral:</p> <p>Es una herramienta que mide la percepción que tienen tanto los proveedores como los clientes internos (Bohórquez et al, 2020)</p>	Factores Operativos	Es el conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo (Bohórquez Et. al, 2020)
	Factores Actitudinales	Es la disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad realización. (Bohórquez Et. al, 2020)
	Productividad	Es la función de la toma de decisiones en las organizaciones, de acuerdo a las oficinas donde se encuentran laborando los colaboradores (Bohórquez Et. al, 2020)
	Características Personales	Es el conjunto de característica físicas y psicológicas del ser humano en base a sus actitudes valores, imagen personal, habilidades y conocimientos propios de acuerdo a la circunstancia donde se encuentra (Bohórquez Et. al, 2020)
	Pericia	Es el grupo de aquella capacidad, habilidad, experiencia o conocimiento que el individuo se muestra en la organización (Bohórquez Et. al, 2020)

Anexo 7: Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023” elaborado por Ortiz Llacsahuanga Diego Alonso en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Comportamiento organizacional

- Primera dimensión: Nivel individual

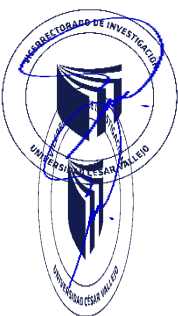
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Personalidad	Respeto el reglamento de la Municipalidad.	4	4	4	
Valores	Tiene la oportunidad de realizar lo que mejor sabe.	4	4	4	
Actitudes	Se siente comprometido con los objetivos y metas de la Municipalidad	4	4	4	

- Segunda dimensión: Nivel grupal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	Realizas las tareas encomendadas en su momento.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Sugiere nuevas ideas para el bienestar de la Municipalidad	4	4	4	
Productividad	Con el paso del tiempo mejoran sus habilidades y conocimientos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Nivel Organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	Intenta organizar grupos para trabajar en conjunto.	4	4	4	
Comunicación	La relación de su jefe es asertiva.	4	4	4	
Conflicto	Escucha a los trabajadores y se les apoya cuando existen problemas.	4	4	4	



Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Factores operativos

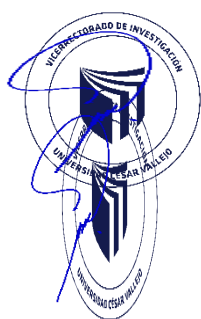
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento del trabajo	Cuenta con conocimientos necesarios para realizar de manera eficaz sus funciones.	4	4	4	
Calidad	Realiza sus funciones de manera exitosa.	4	4	4	
Cantidad	Considera necesarias las funciones que su puesto.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores actitudinales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disciplina	La disciplina es un valor que está presente al momento de trabajar.	4	4	4	
Actitud cooperativa	Entre compañeros de trabajo se muestra una actitud	4	4	4	
Iniciativa	Propone soluciones a los percances que se presentan en el día a día.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logros laborales	Los logros labores que realizas son los adecuados.	4	4	4	
Cientes	El número de contribuyentes que atiende cumple con los objetivos de la Municipalidad.	4	4	4	
Relaciones laborales	Está satisfecho con las relaciones laborales que mantiene en su trabajo.	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Características personales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	Trabaja con un entorno motivado.	4	4	4	
Aceptación de crítica	Acepta las críticas que se le realizan.	4	4	4	
Aspecto personal	Su imagen personal es la adecuada.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Pericia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad	Es capaz de solucionar cualquier problema de manera inteligente.	4	4	4	
Habilidades	Cumple con los objetivos de la Municipalidad.	4	4	4	
Condiciones de trabajo	Cree que las condiciones de trabajo en las que labora son las adecuadas.	4	4	4	

Mg. ISELIA DEL SOCORRO PINGO NIMA
Reg. Únic. De Colegio N° 02624

DNI: 00372789
Número de celular: 917163947

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 8

Resultado de reporte de similitud de Turnitin

TESIS-Ortiz Llacsahuanga Diego Alonso.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

15% INDICE DE SIMILITUD	15% FUENTES DE INTERNET	3% PUBLICACIONES	9% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	docs.google.com Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	1library.co Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1%
6	revistas.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%
8	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
11	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Anexo 9.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Ortiz Llacsahuanga Diego Alonso
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario.
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> () <i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	20 de junio del 2023
1.7. MUESTRA APLICADA	:	13

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO (instrumento de comportamiento organizacional):	0,837
---	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario de la variable comportamiento organizacional obtiene un índice de confiabilidad bueno de 83,7%.

Estudiante: Ortiz Llacsahuanga Diego Alonso
Docente: Vallejos More Leandro Alonso
DNI: 75675818

FIRMA
Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADISTICA
COESPE N° 839

Docente: Felix Fabián
Pintado Rodríguez
DNI: 45246550

I. DATOS INFORMATIVOS

3.1. ESTUDIANTE :	Ortiz Llacsahuanga Diego Alonso
3.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Comportamiento organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.
3.3. ESCUELA PROFESIONAL:	Administración
3.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario
3.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	<i>KR-20 kuder Richardson ()</i> <i>Alfa de Cronbach. (X)</i>
3.6. FECHA DE APLICACIÓN :	20 de junio del 2023
3.7. MUESTRA APLICADA :	13

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO (instrumento de desempeño laboral):	0,922
---	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario de la variable desempeño laboral obtiene un índice de confiabilidad alto de 92,2%.

Estudiante: Ortiz Llacsahuanga Diego Alonso
DNI: 75675818

FIRMA
Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPE N° 839

Docente: Felix Fabián
Pintado Rodríguez
DNI: 45246550

Anexo 10. Matriz De Consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA
TÍTULO: Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre – Piura, 2023.	Problema General: ¿De qué manera se relaciona el comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023?	Objetivo General: Determinar la relación entre el Comportamiento organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023.	Hipótesis General: El Comportamiento organizacional tiene relación significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023. H0: El Comportamiento organizacional no tiene relación significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023.	-Diseño de la Investigación: No Experimental -Tipo de Investigación: Correlacional. -Corte: Transversal -Enfoque: Cuantitativo -Población: 560 Colaboradores. -Muestra: 128 -Instrumento: Cuestionario de las variables de estudio.
	Problemas Específicos: (a) ¿Cómo es la relación que existe entre el nivel individual y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023? (b) ¿Qué relación existe entre el nivel grupal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023? (c) ¿Cuál es la relación entre el nivel organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023?	Objetivos Específicos: (a) Analizar la relación entre el nivel individual y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023. (b) Establecer la relación entre el nivel grupal y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023. (c) Examinar la relación entre el nivel organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023.	Hipótesis Específicos: (a) Existe una relación positiva entre el nivel individual y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023. (b) El nivel grupal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023. (c) Existe alta relación entre el nivel organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023.	

Anexo 11. Matriz de Instrumento

MATRIZ DE INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN: CUESTIONARIO					INSTRUMENTO A		Instrumento A	
Problema	Objetivo	Variables	Indicadores		Instrumento	N° de ítems	ítems	Valoración de las escalas
¿De qué manera se relaciona el comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre— Piura, 2023?	Determinar la relación entre el Comportamiento organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura, 2023.	X1: Comportamiento organizacional	X1.1	Personalidad	Cuestionario	1	Respeto el reglamento de la Municipalidad	Ordinal
			X1.2	Valores		2	Tiene la oportunidad de realizar lo que mejor sabe	
			X1.3	Actitudes		3	Se siente comprometido con los objetivos y metas de la Municipalidad	
			X.2.1	Toma de decisiones		4	Realizas las tareas encomendadas en su momento	
			X.2.2	Trabajo en equipo		5	Sugiere nuevas ideas para el bienestar de la Municipalidad	
			X.2.3	Productividad		6	Con el paso del tiempo mejoran sus habilidades y conocimientos	
			X.3.1	Liderazgo		7	Intenta organizar grupos para trabajar en conjunto	
			X.3.2	Comunicación		8	La relación de su jefe es asertiva	

			X.3.3	Conflicto	9	Escucha a los trabajadores y se les apoya cuando existen problemas	
		Y2: Desempeño laboral	Y1.1	Conocimiento del trabajo	10	Cuenta con conocimientos necesarios para realizar de manera eficaz sus funciones	Ordinal
			Y1.2	Calidad	11	Realiza sus funciones de manera exitosa	
			Y1.3	Cantidad	12	Considera necesarias las funciones de su puesto	
			Y2.1	Disciplina	13	La disciplina es un valor que está presente al momento de trabajar	
			Y2.2	Actitudes cooperativas	14	Entre compañeros de trabajo se muestra una actitud cooperativa	
			Y2.3	Iniciativa	15	Propone soluciones a los percances que se presentan en el día a día	
			Y3.1	Logros laborales	16	Los logros labores que realizas son los adecuados	
			Y3.2	Clientes	17	El número de contribuyentes que atiende cumple con los objetivos de la Municipalidad	

			Y3.3	Relaciones laborales	18	Está satisfecho con las relaciones laborales que mantiene en su trabajo
			Y4.1	Motivación	19	Trabaja con un entorno motivado
			Y4.2	Aceptación de crítica	20	Acepta las críticas que se le realizan
			Y4.3	Aspecto personal	21	Su imagen personal es la adecuada
			Y5.1	Capacidad	22	Es capaz de solucionar cualquier problema de manera inteligente
			Y5.2	Habilidades	23	Cumple con los objetivos de la Municipalidad
			Y5.3	Condiciones de trabajo	24	Cree que las condiciones de trabajo en las que labora son las adecuadas
Instrumento A	Cuestionario					

Anexo 12.

Estadísticas: Muestra

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{(N-1)e^2 + Z^2\sigma^2}$$

TAMAÑO DE LA MUESTRA	
Para variable cuantitativa	
Población=	560
Nivel de confianza=	99%
Alfa=	1%
Error=	10%
Desviación estándar=	50%
z=	2.58
n=	128

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Nivel individual	Nivel grupal	Nivel organizacional	Comportamiento organizacional	Desempeño laboral
N		128	128	128	128	128
Parámetros normales ^{a,b}	Media	14,91	14,90	14,93	44,74	74,48
	Desv. Desviación	,437	,485	,457	1,197	2,304
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,531	,536	,530	,523	,510
	Positivo	,421	,416	,438	,414	,411
	Negativo	-,531	-,536	-,530	-,523	-,510
Estadístico de prueba		,531	,536	,530	,523	,510
Sig. asin. (bilateral) ^c		,000	,000	,000	,000	,000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa que todas las variables ingresadas en el estudio no siguen una distribución normal ($p < .05$), por tanto, es pertinente utilizar un estadístico no paramétrico para hallar las correlaciones, en este caso, Rho de Spearman.

Anexo 13.

PROPUESTA

Comportamiento organizacional como predictor del desempeño laboral de los colaboradores en la MDVDO, Piura-2023.

Introducción

Se evidenció suficientemente la existencia de una relación directa entre el comportamiento organizacional que tienen los colaboradores para el desarrollo de su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre, de allí la enorme importancia de cualquier entidad pública de esforzarse por aplicar herramientas de las variables de investigación adecuadas, que en el comportamiento organizacional se refleje el nivel individual, nivel grupal, nivel organizacional junto con el desempeño laboral con los factores operativos, factores actitudinales, productividad, características personales y pericia respectivamente.

Los resultados de la investigación realizada en la Municipalidad Distrital Veintiséis De Octubre Piura evidenciaron un manejo bastante favorable en el comportamiento organizacional, tanto en el nivel individual, grupal y organizacional, así también en el desempeño laboral con los factores operativos, factores actitudinales, productividad, características personales y pericia, se detectaron algunos puntos en niveles bajos sobre todo en el nivel organizacional del comportamiento organizacional, a diferencia con el desempeño laboral, con niveles bajos en factores operativos, factores actitudinales y pericia, dentro de todos los analizados.

8.2. Objetivo de la propuesta

General

Determinar una propuesta de herramientas que contribuyan al comportamiento organizacional como predictor del desempeño laboral de los colaboradores de la MDVDO, Piura- 2023.

Específicos

- Evaluar el desempeño laboral en la MDVDO, Piura – 2023.
- Reconocimiento al mejor desempeño de los colaboradores de la MDVDO, Piura-2023.
- Promover la participación de los colaboradores en los procesos de mejora continua de la MDVDO, Piura-2023.
- Capacitar a los colaboradores en el nivel organizacional de la MDVDO, Piura-2023.

8.3. Justificación

La propuesta aquí planteada se justifica por cuanto su implementación mejorará el comportamiento organizacional de los colaboradores de la MDVDO y como ha quedado demostrado en la investigación realizada, existe una correlación positiva entre comportamiento organizacional y como su consecuencia contribuirá a mejorar el desempeño laboral, lo cual representa un mayor beneficio continuo para la MDVDO. Por otra parte, tiene una justificación social, los colaboradores mejor motivados laboran con más gusto, disminuye el estrés laboral, mejora las relaciones con los jefes y colaboradores de trabajo, propiciando un comportamiento organizacional bastante favorable, en beneficio a los 560 colaboradores con los que actualmente cuenta la MDVDO, Piura-2023.

8.4. Matriz EFI y EFE

Matriz EFI

Para calcular el valor ponderado de la matriz EFI se dio un peso a cada fortaleza y debilidad según su importancia para los resultados de la MDVDO entre 0 y 1. Luego se asignó la calificación según sea (1) Debilidad mayor (2) Debilidad menor (3) Fortaleza menor (4) Fortaleza mayor.

Factores (F+D)	Peso (0-1)	Calif. (1-4)	Valor
Fortalezas			
F1. Motivación del personal.	0.15	3	0.6
F2. Convenios firmados con instituciones privadas y públicas.	0.15	4	0.6
F3. Proceso de evaluación para el personal municipal.	0.15	4	0.6
F4. Tolerancia de los colaboradores hacia los contribuyentes.	0.15	3	0.4
Debilidades			
D1. Área de orientación y atención de los colaboradores al contribuyente.	0.1	1	0.4
D2. Falta de presupuestos para las actividades adicionales que fortalezcan al personal.	0.1	1	0.05
D3. Falta de coordinación de algunas áreas para los reconocimientos a los colaboradores.	0.1	2	0.05
D4. Deterioro de infraestructura en la entidad pública.	0.1	2	0.05
PROMEDIO PONDERADO	1.00		2.75

De acuerdo a la Matriz EFI se evidenció un resultado con ponderado de 2.75, lo cual significa que es mayor que 2,5; siendo así que la Municipalidad Distrital– Piura se encuentra favorable aprovechando sus fortalezas en base al colaborador y del buen servicio que realiza para la ejecución de estrategias para la reducción de los rendimientos laborales.

Matriz EFE

Para calcular el valor ponderado de la matriz EFE se dio un peso a cada oportunidad y amenaza según su importancia para los resultados de la empresa entre 0 y 1. Luego se asignó la calificación según sea (1) Amenaza mayor (2) Amenaza menor (3) Oportunidad menor (4) Oportunidad mayor.

Factores (O+A)	Peso (0-1)	Calif. (1-4)	Valor
Oportunidades			
O1. Cercanía a principales instituciones como el Gobierno Regional de Piura para coordinación de las obras o mejoras de gestión municipal.	0.12	3	0.4
O2. Apoyo de organismos privados y públicos.	0.10	3	0.4
O3. Existencia de Colegios profesionales.	0.09	3	0.3
O4. Optimizar los servicios, solicitando capacitación constante.	0.10	3	0.4
Amenazas			
A1. Corrupción.	0.20	2	0.4
A2. Incremento de la desconfianza por las autoridades.	0.1	1	0.3
A3. Falta de conciencia y cultura ciudadana.	0.05	2	0.2
A4. Ausencia de coordinación de diversas áreas para la realización de capacitaciones a los colaboradores de la MDVDO.	0.1	2	0.2
PROMEDIO PONDERADO	1.00		2.60

De acuerdo a la Matriz EFE se evidencia un respectivo ponderado de 2.60, lo cual significa que se están utilizando fortalezas favorables. También se observa el valor de 4= siendo la oportunidad mayor; por otro lado, el número 3 con oportunidad menor, asimismo el número 2 con menor amenaza y el número 1 con mayor amenaza. La respectiva Matriz EFE de la MDVDO, se logró el promedio un ponderado de 2,60; siendo así significativo que en la Municipalidad conlleva a resultados de oportunidades al incrementar el área de recursos humanos.

8.5. Análisis FODA y formulación de estrategias

MATRIZ FODA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<p>F1. Motivación del personal.</p> <p>F2. Convenios firmados con instituciones privadas y públicas.</p> <p>F3. Proceso de evaluación para el personal municipal.</p> <p>F4. Tolerancia de los colaboradores hacia los contribuyentes.</p>	<p>D1. Área de orientación y atención de los colaboradores al contribuyente.</p> <p>D2. Falta de presupuestos para las actividades adicionales que fortalezcan al personal.</p> <p>D3. Falta de coordinación de algunas áreas para reconocimientos a los colaboradores.</p> <p>D4. Deterioro de infraestructura en la entidad pública.</p>
OPORTUNIDADES	<p>ESTRATEGIA FO</p> <p>F3/O4: Realizar procesos de evaluación del comportamiento organizacional y desempeño laboral para la mejora continua de los colaboradores en la MDVDO, Piura-2023.</p>	<p>ESTRATEGIA DO</p> <p>D2/ O1: Organizar e implementar coordinaciones con el gobierno local para el seguimiento de las ceremonias de reconocimiento a los colaboradores de la MDVDO.</p>
<p>O1. Cercanía a principales instituciones como el Gobierno Regional de Piura.</p> <p>O2. Apoyo de organismos privados y públicos.</p> <p>O3. Existencia de Colegios profesionales.</p> <p>O4. Optimizar los servicios, solicitando capacitación constante.</p>		

AMENAZAS		
<p>A1. Corrupción.</p> <p>A2. Incremento de la desconfianza por las autoridades.</p> <p>A3. Falta de conciencia y cultura ciudadana.</p> <p>A4. Falta de coordinación de diversas áreas para la realización de capacitaciones a los colaboradores de la MDVDO.</p>	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIA FA</p> <p>F2/A4: Reunión con alcalde, regidores para la selección y delegación del personal acorde para realizar acuerdos y finiquitar el comité del buen comportamiento organizacional y desempeño laboral de la MDVDO.</p>	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIA DA</p> <p>D3/A2: Establecer reuniones periódicas ya sea con la población o con los colaboradores que son los directivos, supervisores y operarios, para fortalecer el comportamiento organizacional y desempeño laboral en la MDVDO.</p>

Estrategia FO: Realizar procesos de evaluación del comportamiento organizacional y desempeño laboral para la mejora continua de los colaboradores de la MDVDO, Piura – 2023.

a) Descripción de la estrategia

La estrategia consiste en llevar a cabo un proceso de evaluación de los colaboradores de la MDVDO, la misma que será llevada a cabo por los jefes de las oficinas entre directivos, supervisores y operarios. La finalidad es identificar a los colaboradores por sus méritos destacadas en beneficio de la MDVDO, Piura – 2023.

b) Indicador

- % de colaboradores evaluados.
- Cantidad de colaboradores con desempeños sobresalientes identificados.

c) Meta

- 100% de colaboradores evaluados
- 20 colaboradores con desempeño sobresaliente.

d) Tácticas

- Informar a los colaboradores con la finalidad de la evaluación del comportamiento organizacional y el desempeño laboral.
- Coordinar con los jefes de las áreas los criterios de evaluación que deben ser equivalentes.
- Evaluación adicional para los jefes de las áreas para una correcta evaluación de sus colaboradores en la MDVDO, Piura – 2023.

e) Programación actividades

- Definición de los criterios de evaluación del comportamiento organizacional y del desempeño del personal para los directivos, supervisores y operarios.
- Elaboración de la ficha de evaluación.
- Difusión del cronograma para llevar a cabo las evaluaciones
- Capacitación a las jefaturas sobre la aplicación de la evaluación.
- Ejecución de la evaluación del comportamiento organizacional y del desempeño laboral.
- Evaluación de los resultados.

f) Cronograma de actividades

PERIODOS ACTIVIDADES	Enero				Febrero				Marzo				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. Definición de los criterios de evaluación	x												
2. Elaboración de la ficha de evaluación		x											
3. Difusión del cronograma			X										
4. Capacitación a los Jefes de Área				X									
5. Ejecución de la evaluación del comportamiento organizacional y del desempeño laboral.					x	x	x	x					
6. Evaluación de los resultados										x	x	x	X

g) Presupuesto

Actividad	Costo total
Definición de los criterios de evaluación del comportamiento organizacional y desempeño laboral.	S/ 0
Elaboración de la ficha de evaluación del comportamiento organizacional y desempeño laboral.	S/ 100
Difusión del cronograma.	S/ 0
Capacitación a las jefaturas sobre la aplicación de la evaluación.	S/ 100
Ejecución de la evaluación del comportamiento organizacional y del desempeño laboral.	S/ 0
Evaluación de los resultados.	S/ 100
TOTAL	S/ 300

h) Viabilidad

La ejecución de la estrategia es completamente favorable, viable, puesto que la MDVDO cuenta con los recursos humanos y materiales para llevarla a cabo en la forma y los plazos que se señalan.

Estrategia DO: Organizar e implementar coordinaciones con el gobierno local para el seguimiento de las ceremonias de reconocimiento a los colaboradores de la MDVDO.

a) Descripción de la estrategia

La estrategia consiste en realizar solicitud y coordinación para la organización, así mismo la implementación de la ceremonia protocolar de reconocimiento a los colaboradores, que hayan demostrado un comportamiento organizacional y desempeño laboral extraordinario en sus áreas de trabajo, como resultado de la evaluación del comportamiento organizacional y desempeño laboral realizada anteriormente con la finalidad de orientar a los colaboradores a mejora continua en su labor. El gobierno regional también se hará presente para tal reconocimiento, lo cual se realizará en una ceremonia pública con la entrega de los cartones de reconocimientos y con medallas donde participarán todos los colaboradores, sus familiares, autoridades representantes del Distrito Veintiséis De Octubre – Piura.

b) Indicador

- % en la organización de la ceremonia para reconocimiento de los colaboradores.
- N° de colaboradores premiados por la evaluación del comportamiento organizacional y desempeño laboral.
- % de colaboradores o familiares que asisten a la ceremonia.

c) Meta

- Ceremonia ejecutada de acuerdo al cronograma planteado.
- 100 colaboradores premiados por la evaluación que se realizará.
- 100% de los colaboradores asisten a la ceremonia.

d) Tácticas

- Se realizará la entrega de las invitaciones personalizadas a los colaboradores para la asistencia a la ceremonia de reconocimiento y entrega de medallas, quienes podrán asistir con sus familiares.
- Con el objetivo de brindar importancia a la ceremonia protocolar se invitará a autoridades locales y aliados estratégicos, así como representantes de diversas entidades públicas y privadas.
- Se brindará un banquete clásico en coordinación con el área de recursos humanos de la MDVDO.

e) Programación actividades

- Detallar la fecha y hora de la ceremonia.
- Realizar coordinaciones y envío de solicitud para la prestación del patio de la MDVDO para la presencia de los invitados respectivos.
- Realizar solicitud para donación, adquisición de los reconocimientos y premios de medallas.
- Elaborar los diplomas y adquirir las medallas.
- Acordar servicio de alimentación.
- Estipular servicio de música.
- Contratar servicio fotográfico.
- Derivar invitaciones a los colaboradores e invitados.
- Dirigir la respectiva ceremonia de un inicio y fin.

g) Presupuesto

Actividad	Costo total
Detallar la fecha y hora de la ceremonia.	S/. 0
Realizar coordinaciones y envío de solicitud para la prestación del patio de la MDVDO para la presencia de los invitados respectivos.	S/. 0
Realizar solicitud para donación, adquisición de los reconocimientos y premios de medallas.	S/. 0
Elaborar los diplomas y adquirir las medallas.	S/. 0
Acordar servicio de alimentación.	S/. 0
Estipular servicio de música.	S/. 0
Contratar servicio fotográfico.	S/. 0
Derivar invitaciones a los colaboradores e invitados.	S/. 500
Dirigir la respectiva ceremonia de un inicio y fin.	S/. 0
TOTAL	S/ 500

h) Viabilidad

La MDVDO dispone de los recursos humanos, materiales y económicos para ejecutar la estrategia planteada, por lo cual se considera que es completamente viable para su realización.

Estrategia FA: Reunión con alcalde, regidores para la selección y delegación del personal acorde para realizar acuerdos y finiquitar el comité del buen comportamiento organizacional y desempeño laboral de la MDVDO.

Descripción de la estrategia

La estrategia consiste en fortalecer la participación continua y activa de los colaboradores en la resolución de los conflictos que presenten en la MDVDO, delegando la formación de selección del personal acorde anticipando la participación voluntaria de los colaboradores de las áreas de la MDVDO, lo cual se realizará reuniones tres veces al mes, valorando las opiniones y sugerencias de los colaboradores para la mejora continua en el comportamiento organizacional y desempeño laboral.

a) Indicador

- N° de Comités de Mejora Continua conformados.
- N° de colaboradores que formaran parte del Comité.
- N° de reuniones del Comité.

b) Meta

- 01 Comité de Mejora Continua conformado.
- 08 integrantes participan en el Comité de comportamiento organizacional y desempeño laboral.
- 03 reuniones mensuales del Comité.

c) Tácticas

- Fortalecimiento del comportamiento organizacional y desempeño laboral a los colaboradores de todas las áreas para la formulación de ideas y sugerencias que favorezcan en la MDVDO.
- Valorar los aportes de los colaboradores.
- Los colaboradores del Comité serán renovados cada año.
- En las reuniones del Comité se proporcionará un refrigerio.

d) Programación actividades

- Implementación y elaboración del reglamento de funcionamiento del Comité del comportamiento organizacional y desempeño laboral de la MDVDO.
- Realizar la entrega de invitación a los colaboradores a formar parte del Comité.
- Seleccionar a los 12 colaboradores miembros del Comité.
- Registrar y seleccionar al representante de la MDVDO en el Comité.
- Reunión de la juramentación del Comité.
- Realización de la primera reunión del Comité.
- Realizar registro del acta de acuerdos desde la primera reunión.

f) Presupuesto

Actividad	Costo total
Implementación y elaboración del reglamento de funcionamiento del Comité del comportamiento organizacional y desempeño laboral de la MDVDO.	S/. 200
Realizar la entrega de invitación a los colaboradores a formar parte del Comité.	S/. 0
Seleccionar a los 12 colaboradores miembros del Comité.	S/. 0
Registrar y seleccionar al representante de la MDVDO en el Comité.	S/. 0
Reunión de la juramentación del Comité.	S/. 0
Realización de la primera reunión del Comité.	S/. 0
Realizar registro del acta de acuerdos desde la primera reunión.	S/. 50
TOTAL	S/ 250

g) Viabilidad

La ejecución de la estrategia planteada es viable dado que la MDVDO cuenta con todos los recursos humanos necesarios, como los materiales y equipos para llevarla a cabo, dentro de las fechas y plazos establecidos.

Estrategia DA: Establecer reuniones periódicas ya sea con la población o con los colaboradores que son los directivos, supervisores y operarios, para fortalecer el comportamiento organizacional y desempeño laboral en la MDVDO.

a) Descripción de la estrategia

La estrategia consiste en la realización de capacitaciones a los colaboradores que son los directivos, supervisores, operarios y la población beneficiada, con la finalidad de fortalecer el comportamiento organizacional y desempeño laboral del talento humano de la MDVDO.

b) Indicador

- N° de colaboradores, población seleccionada para ser capacitados en comportamiento organizacional y desempeño laboral.
- N° de materias de capacitación dirigidos a los colaboradores y a la población durante el año.

c) Meta

- 31 colaboradores, 40 ciudadanos para ser capacitados en comportamiento organizacional y desempeño laboral.
- 06 materias de capacitación brindada por parte de 3 profesionales contratados en el año 2024.

d) Tácticas

- Las capacitaciones serán orientadas, desarrolladas para el fortalecimiento del comportamiento organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la MDVDO.
- Las materias programadas serán capacitadas por especialistas con experiencia en los temas, lo cual se brindará en el distrito veintiséis de octubre – Piura.
- Se realizará coordinación y seguimiento para la evaluación efectividad del registro de las capacitaciones de la MDVDO.
- Las materias serán programadas los días sábados en la tarde y noche para evitar el cruce de los horarios de trabajo y garantizar total participación de los colaboradores de la MDVDO y los ciudadanos del distrito.

e) Programación actividades

- Seleccionar temas específicos para la capacitación.
- Realizar y establecer cronograma para la realización de las capacitaciones.
- Contratación adecuada y favorable de especialista de diversas profesiones.
- Realizar la entrega de las invitaciones a los colaboradores y ciudadanos para las capacitaciones.
- Organización para la coordinación del respectivo material en físico y virtual para los colaboradores y ciudadanos.
- Coordinación para la respectiva limpieza y acondicionamiento del auditorio para las reuniones de las capacitaciones.
- Implementar la entrega de ejecución de las capacitaciones
- Coordinación y registro de los resultados para el fortaleciendo de las captaciones.

f) Cronograma de actividades

ACTIVIDADES \ PERIODOS	Enero				Febrero				Marzo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Seleccionar temas específicos para la capacitación.	x											
2. Realizar y establecer cronograma para la realización de las capacitaciones.		X										
3. Contratación adecuada y favorable de especialista de diversas profesiones.			X									
4. Realizar la entrega de las invitaciones a los colaboradores y a los ciudadanos para las capacitaciones.				X								
5. Organización para la coordinación del respectivo material en físico y virtual para los colaboradores y ciudadanos.					X						X	
6. Coordinación para la respectiva limpieza y acondicionamiento del auditorio para las reuniones de las capacitaciones.					x						X	
7. Implementar la entrega de ejecución de las capacitaciones						X						x
8. Coordinación y registro de los resultados para el fortaleciendo de las capacitaciones.							x	x	x	x	x	x

g) Presupuesto

Actividad	Costo total
Seleccionar temas específicos para la capacitación.	S/. 0
Realizar y establecer cronograma para la realización de las capacitaciones.	S/. 0
Contratación adecuada y favorable de especialista de diversas profesiones.	S/. 0
Realizar la entrega de las invitaciones a los colaboradores para las capacitaciones.	S/. 0
Organización para la coordinación del respectivo material en físico, virtual para los colaboradores y ciudadanos.	S/. 300
Coordinación para la respectiva limpieza y acondicionamiento del auditorio para las reuniones de las capacitaciones.	S/. 0
Implementar la entrega de ejecución de las capacitaciones	S/. 0
Coordinación y registro de los resultados para el fortaleciendo de las capacitaciones.	S/. 400
TOTAL	S/ 700

h) Viabilidad

La estrategia es completamente viable tanto desde el punto de vista técnico como económico, dado que la MDVDO cuenta con los recursos humanos necesarios y disponibles para llevarla a cabo.

Presupuesto total

Realizar procesos de evaluación del comportamiento organizacional y desempeño laboral para la mejora continua de los colaboradores de la MDVDO, Piura – 2023.	300
Organizar e implementar coordinaciones con el gobierno local para el seguimiento de las ceremonias de reconocimiento a los colaboradores de la MDVDO.	500
Reunión con alcalde, regidores para la selección y delegación del personal acorde para realizar acuerdos y finiquitar el comité del buen comportamiento organizacional y desempeño laboral de la MDVDO.	250
Establecer reuniones periódicas ya sea con la población o con los colaboradores que son los directivos, supervisores y operarios, para fortalecer el comportamiento organizacional y desempeño laboral en la MDVDO.	700
TOTAL	1,750