



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Comportamiento Organizacional y productividad laboral de los
trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional del
Cusco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Cordova Esquivel, Ciro Augusto (orcid.org/0000-0003-2110-4709)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar (orcid.org/0000-0003-2374-980X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, (Q.E.P.D.) Rodolfo y María Alodia, a quienes les debo lo que soy, por todo lo que me brindaron mientras estuvieron a mi lado, y hoy me cuidan y protegen desde el cielo. Siempre los llevaré en mi corazón.

A mi esposa Maritza, compañera de mi vida, a mi hermana Margot, quienes me impulsan para crecer día a día, a mis amados hijos Piero y Gabriela por ser mi motivación para superarme día a día.

Agradecimiento

A Dios, por darme la vida y salud, por bendecirme en la realización de mis aspiraciones personales.

A la Doctora Karen del Pilar Zevallos Delgado, por su orientación y paciencia para concretizar el presente trabajo de investigación.

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de escalar un peldaño más en mi desarrollo académico, por facilitarnos todos los elementos necesarios para desarrollar nuestras capacidades profesionales.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	1
Índice de tablas	2
Índice de figuras	3
Resumen	4
Abstract	5
I. INTRODUCCIÓN	6
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de la investigación	21
3.2. Variables y Operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
4.1 Resultados descriptivos	29
4.2 Resultados inferenciales	32
4.2.2 Prueba de hipótesis específica 1	33
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral</i>	28
Tabla 2	<i>Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Comportamiento organizacional</i>	29
Tabla 3	<i>Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral</i>	30
Tabla 4	<i>Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Productividad laboral.</i>	31
Tabla 5	<i>Coefficiente de correlación y significancia entre la variable Comportamiento organizacional y productividad laboral</i>	73
Tabla 6	<i>Coefficiente de correlación y significancia entre la variable Comportamiento grupal y la productividad laboral</i>	33
Tabla 7	<i>Coefficiente de correlación y significancia entre la variable Procesos individuales y la productividad laboral</i>	34
Tabla 8	<i>Coefficiente de correlación y significancia entre procesos de grupo e interpersonales y la productividad laboral</i>	35
Tabla 9	<i>Coefficiente de correlación y significancia entre los procesos organizacionales y la productividad laboral.</i>	36
Tabla 10	<i>Evaluación de expertos para las variables Comportamiento Organizacional y Productividad laboral.</i>	70

Índice de figuras

Figura 1

Distribución de frecuencias de la variable Comportamiento organizacional de los trabajadores la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional Cusco, 2022. 70

Figura 2

Demostración gráfica de la distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Comportamiento organizacional de los trabajadores la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional Cusco, 2022. 71

Figura 3

Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional Cusco, 2022. 72

Figura 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Productividad laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional Cusco, 2022. 73

Resumen

El presente resumen científico trata del Comportamiento organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional Del Cusco – 2022, que se enfoca, por una parte, en el comportamiento organizacional que le compete al área de la administración de personal, y, por otro lado, está el análisis de la productividad laboral que se enfoca en la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Cusco. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la sub Gerencia de obras del Gobierno Regional de Cusco, 2022, desde el punto de vista metodológico se ha utilizado el método de enfoque cuantitativo, correlativo de nivel descriptivo, con un diseño no experimental y transversal; la población de estudio estuvo conformada por 80 trabajadores de la Sub Gerencia de Obras. El instrumento utilizado fue el cuestionario, utilizando el software estadístico SPSS V26, con la cual se ha calculado el coeficiente de Spearman; habiéndose obtenido una correlación a 0.494, pudiéndose afirmar que, existe una relación significativa, positiva y moderada.

Palabras clave: Comportamiento, organizacional, productividad, eficacia, eficiencia.

Abstract

This scientific summary deals with the organizational behavior and labor productivity of the workers of the Sub Management of Works of the Regional Government of Cusco - 2022, which focuses on the one hand on the organizational behavior that corresponds to the area of personnel administration, and, on the other hand, is the analysis of labor productivity that focuses on the Sub Management of Works of the Regional Government of Cusco. The objective of the research was to determine the relationship that exists between the organizational behavior and the labor productivity of the workers of the Sub Management of works of the Regional Government of Cusco, 2022, from the methodological point of view, the quantitative approach method has been used, descriptive level correlative, with a non-experimental and cross-sectional design; The study population was made up of 80 workers from the Works Sub-Management. The instrument used was the questionnaire, using the SPSS V26 statistical software, with which the Spearman coefficient was calculated; having obtained a correlation of 0.494, it can be affirmed that there is a significant, positive and moderate relationship.

Keywords: Behavior, organizational, productivity, effectiveness, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

La modernización del Estado y su búsqueda por la mejora de la competencia en el funcionamiento de los medios económicos y porque no el recurso humano, es ahora un tema de vital importancia y de carácter relevante para la mejora institucional, así como la operacionalización de los dispositivos de concertación mediante compañeros de trabajo y la implementación de una cultura que se fundamenta en el propósito de servir y generar resultados palpables para la ciudadanía, además poniendo sobre el tapete el talento, información confiable, capacidades concretas y el cumplimiento de las normativas. Por ende, determina la interrelación de los fundamentos y valores que gobierna la gestión pública con los diferentes componentes, como es el liderazgo, direccionamiento a mejores resultados, y el crecimiento personal en cuanto a competencias, lo que permitirá a su vez identificar las variables que interactúan fomentan y robustecen la cultura organizacional de las entidades públicas. Alva (2022).

El comportamiento organizacional en el sector público enmarca un conjunto de valores y normas fundamentales que tienen que ser impartidos dentro de cada equipo de trabajo, de los cuales saldrán resultados implícitos e inherentes relacionados con los comportamientos más resaltantes en cada institución. Por otro lado, los individuos que laboran en el sector público se pueden observar que están integrados por diferentes estratos sociales, niveles de educación, conocimiento y destrezas; es donde los gerentes y sub gerentes deben de estar preparados para enfrentar escenarios en la que algún trabajador pretenda sobreponer su forma de laborar, poniendo a un lado su obligación con la institución pública a la que pertenece. Rojas (2022)

Las empresas estatales, los exámenes normativos y de gestión dificultan la viabilidad de estas instituciones en los siguientes años. Es significativo prevalecer las creencias habituales acerca de la empresa estatal, y forjar un comportamiento organizacional distinto para dar beneficio al cambio en la gestión, y le admita concebir resultados, y mejorar los servicios que brindan a la ciudadanía Sánchez (2018).

El Estado debe contribuir a la construcción de una cultura organizacional estable que aporte al progreso en cuanto a los resultados obtenidos, a su vez la

gestión gubernamental debe recobrar la confianza del pueblo mediante el desarrollo de sus instituciones. Rincón, (2022).

Con respecto a la productividad de los trabajadores administrativos, nos estamos enfocando netamente a su rendimiento y eficiencia en función del trabajo que desempeña, esta última concierne al cumplimiento de la labor asignada día a día y a su vez el control económico y de los suministros que la obra requiera. La eficacia es otro factor con que se demuestra el grado de desempeño mediante el logro de objetivos que, a su vez, refleja en la competitividad del área o departamento en cuestión, es así que la eficiencia es la razón entre producción e insumos. Cuanto más alto es el valor numérico, mayor será la productividad. Tanto el nivel de productividad para un tiempo determinado, como el cotejo con otros conocimientos en el tiempo, forman medidas significativas. Campoverde (2021).

La productividad en la administración pública no se supedita a las competencias de los trabajadores; depende sobre todo de la competencia de cada entidad, de estudiar la actividad y de determinar sobre los comportamientos especializados, más optamos, por medio procedimientos de actitud y mediante la capacitación sistemática de los trabajadores en la acogida de estos comportamientos profesionales óptimos Caldero (2018)

El papel que juegan los Gobiernos Regionales en el desarrollo socioeconómico de sus territorios es fundamental, y a su vez representa cada vez un reto para llegar a satisfacer las necesidades en cuanto a salud, educación, vías y carreteras, etc., para tales desafíos se debe contar con trabajadores públicos capaces y preparados para la solución a las necesidades exigidas por la ciudadanía. Quiroga (2021).

El presente resumen científico trata del Comportamiento organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional Del Cusco – 2022, que se enfoca, por una parte, en el comportamiento organizacional que le compete al área de la administración de personal de las entidades públicas en la cual, los encargados tienen el deber de mejorar en el progreso de las capacidades de los servidores públicos mediante el suministro de nuevos conocimientos, herramientas metodológicas e incentivos

para el incremento del rendimiento en cada uno de sus puestos de trabajo de cada una de las áreas que corresponde a la institución. Esta exposición permitirá formular lineamientos encaminados a potenciar e incrementar el nivel profesional del recurso humano, así como la conducta organizacional. Torres (2018).

Por otro lado, está el análisis de la productividad laboral que se enfoca en la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Cusco, donde se ha observado la presencia de diversos inconvenientes, tales como, la falta de compromiso, profunda translación laboral, falta de trabajo en equipo y colaboración entre compañeros, también se suma las discrepancias burocráticas entre las áreas dentro de la institución. Dichos disloques organizacionales es un reflejo de la falta de buena conducta organizacional que está directamente vinculado con la mínima producción en el trabajo, y como resultado, la ciudadanía suele estar observando una prestación de la escasa calidad y sistemas que corresponden a la burocracia duradera y enredada. Ya que los funcionarios no toman en cuenta estos problemas y las correspondientes medidas correctivas para resolver estos disloques organizacionales, entonces, el clima organizacional se convertirá en un ambiente hostil y pesimista, además se verá afectada la calidad institucional, puesto que no se cumplirán los objetivos trazados. Díaz (2022).

El problema general de la investigación fue: ¿Cuál es la relación entre el Comportamiento organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco - 2022? Como problemas específicos se consideró lo siguiente: ¿Cuál es la relación del comportamiento grupal y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022?, ¿Cuál es la relación de los procesos individuales y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022?, ¿Cuál es la relación de los procesos de grupo o interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022?, ¿Cuál es la relación de los procesos organizacionales y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022?

Esta investigación se *justifica* debido a que es una explicación minuciosa respecto a comparaciones que admiten su ejecución. En esta sección se considera en el inicio de la investigación, la misma que se utiliza para demostrar disposiciones del trabajo, así como su ordenación, el estudio contó con una *justificación teórica* que sirvió como guía para nuestra investigación, teniendo en cuenta que se han utilizado conceptos, principios, o condiciones que actúan como referencia en nuestra indagación; igualmente, el estudio cuenta con *justificación metodológica*, ya que se elaboró un instrumento para la recolección el cual sirvió para aplicar en otras investigaciones, finalmente cuenta con *justificación práctica* por la misma razón de que el resultado del estudio sirvió para la toma de decisiones con la finalidad de tener mayor eficiencia en los trabajadores Gobierno Regional.

El *objetivo general* de la investigación fue: Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco – 2022, Asimismo, se ha planteado como objetivos específicos: Determinar la relación del comportamiento grupal y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022. Determinar la relación de los Procesos individuales y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022. Determinar la relación de los Procesos de grupo e interpersonales de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022 y determinar la relación entre los procesos organizacionales y la eficacia de los servidores Gobierno Regional del Cusco – 2022.

La *hipótesis general* de la investigación fue: Existe relación directa significativa entre el Comportamiento organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco - 2022. Como hipótesis específicas se considera lo siguiente: El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores de la sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco - 2022, El comportamiento organizacional se relaciona de manera significativa con la eficacia de los servidores Gobierno Regional del Cusco – 2022. El comportamiento organizacional se correlaciona significativamente con la eficacia de los servidores Gobierno Regional del Cusco – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la ejecución del presente estudio se han contemplado antecedentes de carácter internacional y nacional, los mismos que son afines a nuestras variables de análisis:

A *nivel internacional*, Landázuri (2018), efectúa su indagación teniendo como propósito establecer los elementos del contexto laboral que intervienen en la producción laboral del Departamento Justicia y Vigilancia en el Municipio de Guayaquil, considerando como método de la indagación la orientación cuantitativa, una estructura descriptiva – correlacional, asimismo, el modelo considerado para este fin fue de 160 servidores de la institución pública de estudio, asimismo, la tecnología que se aplicó en la compilación de datos fue la encuesta, y su herramienta, un cuestionario, teniendo como opciones de réplica la escala de Likert. En consecuencia, concluye demostrando que, no afecta las dimensiones que comprenden al clima laboral sobre la producción laboral, siendo estas: El espacio de labor, las jefaturas de la unidad, el entorno del trabajo, la estimulación y la gratitud.

Villacis (2018), se planteó por objetivo determinar los factores que intervienen en la productividad de las empresas grandes y medianas en la ciudad de Guayaquil; por lo cual utilizó la metodología del enfoque mixto, el alcance, es correlacional; para el acopio de datos se hizo uso de un cuestionario que fue aplicado directamente a los trabajadores de empresas de Guayaquil. Concluye que los factores grupales que más afectaron a la productividad laboral son factores grupales en el trabajo en equipo, en un porcentaje igual a 56%; asimismo, la influencia entre los factores grupales y la productividad de los servidores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil es significativa.

Asimismo, Junco (2020) se planteó como objetivo determinar el predominio de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital General IESS; en cuanto a la metodología, el enfoque fue cuantitativo de alcance correlacional; para el acopio de datos se aplicó el cuestionario aplicado sobre 104 licenciadas de enfermería del Hospital General. Finalmente, concluye que la correlación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral es positiva y significativa al obtenerse un coeficiente de

Pearson igual a 0.856; asimismo, la comunicación influencia significativa y directamente en el desempeño laboral con un valor del coeficiente igual a 0.745.

Quinga (2019) realizaron una indagación en Ecuador a la cual denominaron: Acoso laboral y su secuela en la satisfacción de los trabajadores del personal administrativo en la Universidad de Milagro, cuya finalidad anduvo en encontrar la relación entre las variables. Asimismo, en relación con los instrumentos, se ejecutó a través de dos cuestionarios que fueron elaborados por sus creadores. Consiguientemente, demuestran que las personas evaluadas ocasionalmente tuvieron persecución laboral en (57.5%). Además, destacan la correlación que existe entre las variables, determinando que hay un 53.8% de trabajadores administrativos que se encuentran satisfechos, y un 62.5% se encuentran en un contexto de acoso.

Cárdenas (2018), Realiza una investigación titulada: Desempeño laboral del personal de enfermería: una visión de género, la finalidad de esta investigación fue examinar el cumplimiento profesional, referente a los trabajadores de enfermería que laboran en las entidades de salud en la metrópoli de Toluca y, considerando su naturaleza de género femenino. El análisis fue de tipo cualitativo, de tipo exploratorio. Determina, además, que siempre ha existido la diferenciación de género en cada uno de los procesos históricos-sociales, en consecuencia, se puede concluir, que la mayor parte de profesionales de enfermería son damas. Por lo que, esta carrera no se reconoce laboralmente como paladines de los trabajos independientes, obstaculizándolas cuando se tenga que definir, y teniendo bajo estatus profesional.

Fix (2018), en su investigación, el servicio profesional de carrera en la defensoría pública de México, fue un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo; considerando una población de 123 servidores que hacen la función de defensor público en las entidades estatales de México, la muestra fue de 65 defensores, para lo cual ha utilizado la técnica de la encuesta, mientras que el instrumento fue el test de desempeño; en el estudio concluye indicando: La característica más resaltante es que los defensores públicos son en su mayor parte profesionales recién egresados, siendo su primer ejercicio profesional, por lo que la ciudadanía tiene la sensación que el defensor público es destinado solamente para dar

formalidad procesal, además de tener una defensa técnica, la cual pone en evidencia la poca celeridad en los casos que se les asigna, por lo que, esta es una de las principales razones de la congestión de los casos no solucionados con premura o que los recaudos de la defensa no tuvieron la calidad esperada.

A *nivel nacional* hemos considerado los siguientes antecedentes: Inga (2021), en la indagación titulada: Comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021, concluye, indicando que: el objetivo fue encontrar el vínculo entre las variables mencionadas en el tema de indagación, referente a los empleados de la gerencia de infraestructura en la municipalidad provincial de Piura correspondiente a ese periodo. Donde la perspectiva metódica, entregó una orientación cuantitativa, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal; la población de análisis estuvo integrada por la totalidad de empleados, en otras palabras, los 50 servidores de la Gerencia de Infraestructura. La herramienta que utilizó fue el cuestionario, en la cual se hallaron resultados que estuvieron ordenados de manera sistémica y fueron procesadas por medio del Software de estadística SPSS Versión 26, en el cual se computaron los coeficientes de Spearman y Chi Cuadrado de Pearson para comprobar la coexistencia de vinculación entre las variables materia del análisis.

Chávez (2021), Realiza su trabajo de investigación titulado: Comportamiento organizacional y eficiencia laboral en el personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021. Concluye indicando que: el propósito de la indagación fue identificar el *vínculo* que hay entre el Comportamiento organizacional y la Eficiencia Laboral, referente a los servidores del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021. Análisis de tipo básico, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. El universo perteneció a 119 trabajadores y de este número se determinó una muestra de 91 trabajadores, por medio un muestreo probabilístico aleatorio simple. Como herramientas se usaron las entrevistas a cada una de las variables. Las respuestas manifiestan que el 18,7 % (17) se dan cuenta de un comportamiento organizacional en un nivel malo, el 48,4% (44) mediano y el 33,0% (30) óptimo. Del mismo modo, se halló que el 19,78% (18) cuentan con una “eficiencia”, en el trabajo en un grado

“Deficiente”, el 43,96% (40) un grado mediano y el 36,26% (33) un grado óptimo. De tal manera que se determina: que la variable comportamiento organizacional se encuentra vinculada de forma estrecha y positiva con la variable eficiencia laboral mediante la correlación de Spearman de 0,830, enmarcando esta respuesta como mediano con una significancia estadística de $p=0,000$ ” siendo poco con el 0,01, lo que significa que el comportamiento organizacional progresivamente tendrá mejor eficiencia laboral.

Osores (2020) en su tesis indica que su propósito principal fue establecer la relación que existe ente el liderazgo organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de CMAC Huancayo, en cuanto a la metodología, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, a nivel correlacional y para el acopio de los datos se utilizó el cuestionario, habiéndose aplicado a la muestra conformada por una población de 114 servidores de la Caja Huancayo durante el 2019. Por último, el autor concluye que la relación entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral es directa y significativa.

Escalante (2018) proyectó un expediente de indagación, teniendo como propósito, establecer el comportamiento organizacional en el Municipio Provincial de Acomayo, Cusco – 2018. Para dicho fin empleó el método de orientación cuantitativa, con una descripción no experimental y transversal, y un toque descriptivo, determinando 39 servidores como modelo, sobre los cuales empleó la tecnología de la encuesta, y teniendo como herramienta un cuestionario, con fin de obtener la averiguación más significativa. Llegando a la conclusión de que una cantidad considerable del prototipo califica como precaria a las dimensiones de la conducta organizacional, debido a que se han hallado errores de soporte, falta de armonía de grupo, discrepancias particulares, descontento en el centro de labor, poca estimulación, desaliento laboral, ningún reconocimiento y desconocimiento de los planes de las organizaciones.

Valera (2019) esbozó una indagación, teniendo como propósito, establecer las causas que origina la baja producción laboral, respecto a los trabajadores del municipio distrital de Luyando. Para lo cual utilizó como metodología el enfoque cuantitativo de tipología transversal, con nivel explicativo, asimismo, desarrolló un espécimen de 61 servidores, habiendo recopilado

información a través de la encuesta, y teniendo como instrumento estimado la escala de Likert. Habiendo concluido que existe una correlación rigurosa de 50.7% entre el comportamiento organizacional y el nivel de producción laboral.

Apolinario (2021) La finalidad de esta indagación fue determinar el resultado de la aptitud ejecutiva para la transformación, entre administración del conocimiento y la producción de suministros, para las organizaciones de carácter mediano o pequeño, referente al sector logístico que pertenecen al sector portuario. Se resalta que se examinaron modelos de administración en PYMES con una antigüedad de más de 05 años, con la condición que las actividades estén relacionadas con el uso del proceso logístico en el Ecuador. La investigación está basada en un marco en la cual se consideran las variables: Administración del conocimiento, solvencia ejecutiva para la renovación de la cadena de suministros. La estrategia para realizar la validación fue a través de ecuaciones estructurales, con estimaciones establecidas en la función de máxima verosimilitud. Asimismo, se halló una mediación escasa de las variables. En conclusión, el autor afirma que las PYMES requieren de capacidad innovativa, con el fin de optimizar la administración del conocimiento y productividad en el abastecimiento de suministros.

El Comportamiento Organizacional plasma la frecuente interacción y el predominio correspondiente de las personas y las organizaciones, el cual es un método académico que nació como un ligado multidisciplinario de sapiencias para asimilar la actuación del ser humano en las instituciones. Pérez (2018).

Pérez (2018), En su estudio la Psicología laboral y organizacional, plantea como objetivo estudiar el actuar y comportamiento humano de los trabajadores, así como sus trascendencias y sentidos, las agrupaciones y organizaciones que forman parte de sus escenarios de conducta; además indica, que es durante la vida rutinaria laboral que se pretende investigar la problemática de encuentro / desencuentro, persona – universo, ventura / desdicha, elaboración de una investigación que considere la vida laboral auténtica o inauténtica, debido a que son motivos de demanda de aplicación y análisis para cada uno de los expertos en ciencias sociales que se han propuesto investigar acerca de las circunstancias que viabilizan u obstaculizan su autorrealización, impacto social y crecimiento. Se

resalta de mayor importancia sectores de liderazgo en entornos sociales, en los cuales influye el poder de decisión, definiendo cuestiones fundamentales en la existencia de los individuos y comunidades. La interrogante sobre esas fuentes de poder se concentra, o la característica de comportamiento influyente en la acción del liderazgo, muestra un tema relevante a ser investigada. En el estudio se consideran las siguientes interrogantes. 1. ¿Cuál es el proyecto de vida laboral y de liderazgo en individuos en cargos jerárquicos o gerenciales?, 2. ¿Cuáles serían los valores referentes al trato con los trabajadores, perfección del producto, obligación y compromiso de los gerentes y directores, en el conocimiento de la organización examinada?. En lo que se refiere a la primera interrogante, Pérez (2018), lo determina como un acoplamiento de inter juego entre los factores a nivel particular, grupal e institucional, que podría adjudicarse disposiciones en las que prevalezca lo genuino. Por otro lado, referente al elemento cultural de los valores de los organismos, se examina desde un marco valorativo de la conducta organizacional con relación al trato interpersonal, perfección en los trabajos encomendados, y suficiencia de compromiso con los directores o gerentes de la entidad.

El Comportamiento Organizacional refleja la constante interrelación y el predominio recíproco entre los individuos y las empresas. Es vital en el marco del saber para todo individuo que deba interactuar con empresas, ya sea para fundar otras o transformar las que hay, para laborar o dedicarse en estas o, lo más fundamental, para guiarlas. Representa algo más que la interacción de los servidores de una institución, equipos y organizaciones en una empresa, ya que se establece de cómo las variables afectan el crecimiento de la habilidad humana y el funcionamiento de manera generalizada, Gómez del Águila (2018).

El autor Chiavenato (2018) indica que el comportamiento organizacional es una manera de actuar, y se refiere al comportamiento de los individuos. Los modelos de conducta son el reflejo de comportamiento por el cual los individuos suelen comportarse en sus actividades diarias. El comportamiento organizacional es una doctrina normativa que se originó como un grupo multidisciplinario de materias, aunque la terminología ha perdurado en la actualidad, las empresas no son las que demuestran algunas conductas, sino los individuos y los equipos que interactúan y forman parte de estas.

Para la variable *Comportamiento Organizacional*, se ha considerado como *autor base al autor* Pérez (2018), asimismo el estudio de investigación se toma en cuenta las siguientes bases teóricas:

Pérez (2018), Respecto a las dimensiones de la variable Comportamiento organizacional, indica lo siguiente: a) *Comportamiento grupal*, precisa que, se debe trabajar en el desarrollo de las destrezas sociales y comunicaciones efectivas, mediante el uso metodológico de juegos teatrales y corpóreos, con la interacción de juegos de simulación, con el fin de ampliar los potenciales del trabajo en equipo, modelado de circunstancias e interactuar con los compañeros de trabajo. b) *procesos individuales*, se debe utilizar técnicas que proporcionen la exploración de los valores personales, descubrimientos de las raíces vocacionales, así como de los aspectos más resaltantes en la formación del individuo respecto al estilo propio en la ejecución de los trabajos encomendados. c) *Relaciones interpersonales* refiere: Queda demostrado que las profesiones afines con la asistencia y el cuidado de personas son exclusivamente susceptibles al riesgo de contraer el síndrome de burn out ó agotarse en el trabajo, asimismo, indica que la particularidad en las relaciones interpersonales, tiene características de personalidad, tipo de organismo y liderazgo, asimismo considera la composición social y económica, que son los elementos claves en la formación de este síndrome. Como consecuencia de este estrés el individuo presenta, cansancio o merma de fuerzas en lo físico, mental, o espiritual; por otra parte, el individuo presenta irritabilidad, ofuscación, tanto autodirigida como expresada en el trato de manera inclemente, e intolerante con los pacientes, amistades y familiares; asimismo, el individuo presenta desmotivación hacia las actividades que realiza, la disminución de la autoestima, ganas de dejar el puesto, e insatisfacción laboral. Finalmente, concluye indicando, el estrés laboral es un acontecimiento que resulta bastante preponderante en la sociedad actual. Este acontecimiento se pone de manifiesto de manera individual, grupal, así como organizacional. Asimismo, se afirma que los cambios cognitivos se dan a través de tres niveles: El nivel *individual*, que está representado por la personalidad normal y la adaptación creativa. El nivel *grupal*, que está representado por el trabajo en equipo. El nivel *organizacional* lo divide en organización social y pirámide de necesidades.

Por otro lado, respecto al *comportamiento grupal*: el autor Robbins (2018) indica que el Comportamiento Organizacional, es un grupo compuesto de más de dos individuos, los cuales se correlacionan y son interdependientes y que se congregan para alcanzar propósitos determinados. Pudiendo ser formales o arriesgados. Resaltando, además, la trascendencia de las actividades de manera grupal en la ejecución del psiquismo. Asimismo, las dinámicas de forma individual, así como las dinámicas de manera grupal, son una contribución de la psicología social al comportamiento en las instituciones, la cual constituye una dimensión a tomar en consideración.

Con relación a la segunda dimensión *Procesos individuales*, según el autor Robbins (2018) los individuos realizan supuestos con las personas que laboran en una entidad, efectúa la inspección. Concluye determinando que, la conducta individual es el soporte del desempeño de los servidores en una entidad, la cual es determinante en la administración eficaz de una institución.

Respecto a la tercera dimensión *Procesos de grupos interpersonales*, el autor Robbins (2018), vincula la comprensión y conducción de los equipos de trabajo, la mayor parte del periodo se toman para interactuar con sus compañeros, los componentes de la agrupación deberán tener las destrezas para eliminar los obstáculos para conseguir los propósitos.

Asimismo, la cuarta dimensión *Procesos organizacionales*, El autor Taype (2018), se refiere a la comprensión y conducción de las agrupaciones, en la que los individuos que laboran en la institución tendrán claro el detalle de los trabajos que ejecutan, además, está referida a las apreciaciones que integrantes de una entidad tienen sobre la comunicación, las habilidades que tienen para influir sobre un grupo de trabajo, elección correcta de decisiones, así como otros procedimientos que afectan el ambiente de trabajo.

Chiavenato (2018), luego de realizar su investigación, precisa que la productividad de los trabajadores en una institución se ve dañada por los hábitos administrativos. Refiere, además, que cuando los trabajadores administrativos actúan con integridad frente a sus equipos de interés, quedan beneficiados, por lo que, resulta realizar una demanda especial por preservar el bienestar de los servidores, o también cuando la entidad fomenta programas de ayuda para los

trabajadores que tienen dificultades financieras o legales, favorece en mejorar la producción. *La productividad laboral* viene a ser una manera de cuantificar la eficiencia del trabajo. La misma que calcula la eficiencia de una persona, un equipo, o una maquinaria, la conversión de materias en de la transformación de materias en productos ventajosos.

Como *autor base para la variable productividad laboral* se consideró al autor Chiavenato (2018), por lo que, las teorías recopiladas servirán para analizar en la parte de la discusión de resultados del presente estudio.

Chiavenato (2018), a través de sus productos de investigación manifiesta diferentes dimensiones de acuerdo al clima organizacional: *Decisión personal*: Concluyendo que: En las tomas de decisión se deberá tener en cuenta los tipos de factores en que correspondan las transformaciones a las cuales va a establecer, siendo imprescindible que cuando se tome una determinación sea distinta a la del equipo de labor, sin embargo, la responsabilidad es admitida al sujeto. *Decisión Profesional*: Caracterizándose por ser una determinación consentida colectiva, en muchos casos estima sus propias dificultades, variaciones, discrepancias; el riesgo de existir responsabilidad es mínima, debido a que en muchos casos fueron estimadas de manera profesional. *Clima Laboral*. Son las peculiaridades que se puede apreciar dentro de una entidad, la cual se correlaciona con el desempeño laboral que puedan tener los servidores de una entidad, debido a que el clima laboral está relacionado de manera continua con el cumplimiento, sumado a otros factores relacionados renovaciones de una entidad. *Separación por iniciativa*. Se refiere al despido: Chiavenato (2018), Está referida a las entidades que están sujetas a tener un presupuesto exiguo, las cuales no permiten tener un sueldo decoroso, permitiendo el despido de los trabajadores, y tomando en consideración los pactos con los sindicatos e impedir la incorporación de trabajadores nuevos.

Chiavenato (2018), Con respecto a las dimensiones de la variable Productividad laboral hace referencia lo siguiente: a) *Primera dimensión Eficiencia* de una empresa, considera la cantidad de materias que ingresan a una entidad y se convierten en productos, asimismo, contempla la cantidad de insumos que consume el sistema. Resalta, además, que la eficiencia está

relacionada con la supervivencia de la empresa.

Con respecto a la *segunda dimensión eficacia* de una empresa, refiere a la medida en que todas las acciones se realizan para lograr el rendimiento en su nivel máximo posible, por lo que, está definido por la combinación que existe entre la eficiencia y su capacidad para alcanzar las condiciones favorables que requiere la empresa. La eficiencia pretende alcanzar incrementos a través de procedimientos técnicos y económicos, asimismo, la eficacia pretende optimizar el rendimiento para la empresa a través de procedimientos técnicos y económicos, a través de mecanismos políticos.

Respecto a la primera dimensión *Eficiencia*, Hernández (2018), indica que la eficiencia radica en la facultad que tiene un organismo para conseguir sus propósitos, comprendiendo la eficiencia y elementos del contexto, por su parte, Pacheco (2018), encuadra la eficiencia como la facultad que tienen los organismos para agradar a la clientela, reconociendo de manera cabal las exigencias y perspectivas, con la intención de deducir que a partir de estas particularidades corresponde tener sus productos con el fin de que queden en condiciones de complacerlas.

En tanto, la segunda dimensión *Efectividad*, es definido por Pacheco (2018), encuadra a la eficacia como el potencial que poseen los organismos para complacer a la clientela, determinando de manera adecuada las exigencias y expectativas, teniendo la intención de deducir a partir de estas particularidades sus productos tengan las condiciones de complacerlas, una empresa se califica efectiva cuando consigue sus metas, es decir, aquella que consigue los recursos que requiere para efectuar su mantenimiento y supervivencia.

Finalmente, a la tercera dimensión *Eficacia*, el autor Rojas (2018) define la como el rango en el que se logran los propósitos planteados. De modo que, cuando se pretende optimizar la eficiencia, se empieza un procedimiento de ordenamiento de propósitos y reincide sobre la eficacia. Esta apreciación es adecuada para ejecutar el estudio de la eficacia a nivel integral de una institución.

Robbins (2018), Refiere a la incorporación de trabajadores nuevos en una entidad, con el fin de fortalecer de manera estructural algunos sectores de una empresa, estos cambios podrían ser por rotación o la implementación de

despachos, así mismo la creación de nuevas oficinas que la empresa considera necesaria, correcciones en los procesos de selección. Menciona, además, en el proceso de incorporación de nuevos elementos y renovación en la entidad, es recomendable ejecutar una selección apropiada, en la cual se considere realizar el control exhaustivo en el proceso de admisión, que faculte a la entidad integrar un perfil del servidor de acuerdo a la actividad que va a realizar. Para la rotación del personal, muchas veces es necesario sacarle de su zona de comodidad, con el fin aprovechar sus conocimientos en beneficio de la entidad. Los convenios con los grupos de trabajadores son muy frecuentes, pues también los trabajadores persiguen propósitos comunes, de tal manera que estén acorde a la capacidad que tienen, pero con el convencimiento de ser considerados como parte sustancial dentro de la entidad que labora.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El enfoque es cuantitativo, según Hernández (2018), en la cual define el enfoque cuantitativo como un cúmulo de técnicas, constituido de modo secuencial para demostrar ciertas hipótesis. Cada período antecede a la siguiente y no podemos evitar los procedimientos, el orden es rígido, aunque desde luego, podemos rediseñar alguna fase.

El método utilizado para el presente estudio es el Hipotético deductivo, por la misma razón que permite establecer la hipótesis con la que se pudo comprobar o refutarla, al respecto, Mata (2019) explica que la indagación cuantitativa admite una realidad objetiva, resaltando que, para el mencionado examen considera como condición fundamental la dispersión de quien examina, relacionado con el propósito de estudio. Por consiguiente, esta investigación considera un enfoque cuantitativo, respetándose las fases que involucra su desarrollo, asimismo, se ha diseñado una hipótesis general que fue admitida siguiendo los métodos estadísticos respectivos.

3.1.1. Tipo de investigación

Aguirre (2018), manifiesta que una indagación de tipo básica es en la puesta en marcha de un trabajo metódico del conocimiento, la cual se utiliza para tomar resoluciones ante un escenario de incertidumbre. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. Tiene como propósito acrecentar los métodos experimentados, los cuales no son contrastados con ningún aspecto de índole experto.

La presente investigación tiene un enfoque de tipo básico, teniendo en cuenta que se lleva a cabo los teoremas propuestos para dar solución a la problemática planteada en cuanto a nuestras dos variables expuestas. Esta investigación se utiliza cuando se intenta contribuir al conocimiento teórico, la empírica, se utiliza cuando afecta la adaptación práctica de la mencionada hipótesis.

3.1.2. Diseño de investigación.

Se consideró un diseño no experimental y de corte transversal. Según Hernández (2018) afirma que un diseño es transversal, cuando las constantes de examen se manejan. Además, aseveran que la indagación tiene un esquema transversal, si el ciclo de examen es solamente un instante. Consiguientemente, esta indagación es de *diseño no experimental*, de *carácter transversal*, al no manejarse las variables del Comportamiento organizacional y productividad laboral, y el estudio se ha ejecutado en un tiempo definido.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Comportamiento Organizacional. La variable es dependiente, cualitativa y ordinal.

Definición conceptual: de acuerdo al autor Pérez (2018) El Comportamiento Organizacional plasma la frecuente interacción y el predominio correspondiente de las personas y las organizaciones, el cual es un método académico que nació como un ligado multidisciplinario de sapiencias para asimilar la actuación del ser humano en las instituciones.

Definición operacional: El comportamiento organizacional es el análisis de cómo lograr una unificación en una empresa por medio del proceder individual para llegar a una acción dentro del puesto de trabajo destacable, la cual se cuantifica por medio de la puesta en práctica de un cuestionario a los cooperadores, tomando en consideración tres dimensiones: parámetros individuales y parámetros grupales, precisando que estos criterios son: Comportamiento grupal, procesos individuales y relaciones interpersonales.

Variable 2: Productividad laboral. La variable es independiente, cuantitativa – continua.

Definición conceptual. De acuerdo a Chiavenato (2018), indica que la productividad de los servidores en una institución se ve dañada por los hábitos administrativos. Refiere, además, que cuando los trabajadores administrativos actúan con integridad frente a sus equipos de interés, quedan beneficiados, por lo que, resulta realizar una demanda especial por preservar el bienestar de los servidores, o también cuando la entidad fomenta programas de ayuda para los

trabajadores que tienen dificultades financieras o legales, favorece en mejorar la producción.

Definición operacional: La productividad para el servidor es el vínculo entre el efecto realizado por el empleado y el tiempo laborado que le ha tomado realizar dicho efecto. Conserva una correlación con el desempeño, eficiencia y la eficacia, también, se realizó un cuestionario al personal técnico-administrativo para medirla basándose en el tamaño de las extensiones, precisando que el autor Chiavenato (2018), considera tres dimensiones siendo estas: a) eficacia, eficiencia y efectividad.

Indicadores: Para la variable *Comportamiento organizacional*, se ha considerado los siguientes indicadores, de acuerdo a sus dimensiones siendo estas: a) *Comportamiento grupal*, estilo de liderazgo, Desempeño grupal, b) *Dimensión Procesos individuales*, personalidad, conducta, c) *Procesos de grupo e interpersonales*, compromiso organizacional, actitudes positivas; d) *Procesos organizacionales*, apertura de escucha, habilidades comunicativas. Mientras que para la variable *Productividad laboral* los indicadores de acuerdo a las dimensiones fueron: a) *Eficiencia*, trabajo en equipo en centro de labor, uso adecuado de los equipos, evita sanciones, comparte información; b) *Efectividad*, trabaja bajo presión, consulta información, asume responsabilidades; c) *Eficacia*, puntualidad en entrega de trabajos, conocimientos adecuados del puesto de trabajo.

Escala de medición: La escala de medición para ambas variables fue ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Arias (2018) precisa como una unión finita o infinita de unidades con características frecuentes, para los cuales serán ampliables los resultados de la indagación. Queda delimitada por la incertidumbre y por los propósitos del examen. La presente indagación considera a una población de 80 trabajadores de la sub gerencia de obras del Gobierno Regional Cusco, 2022, Se resalta que en el presente informe no se consideró criterios de inclusión ni exclusión, teniendo en cuenta que se contempla a la totalidad de la población, por lo tanto, la

población será igual al número de la muestra.

3.3.2. Muestra

Son las partes de una población; se especifica la dimensión de la muestra y el cómo se estableció esta. Hernández (2018) aseveran que la muestra es un sector de la población de análisis, de los cuales se recaba la información necesaria para la investigación. Para el presente caso se consideró 80 unidades de estudio, los cuales son trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional.

3.3.3. Muestreo

Según Canahui (2020) se considera muestreo al procedimiento mediante el cual se elige a las personas que son parte del estudio, a partir del cálculo de la muestra, esta selección se realiza con mucho criterio. Para la presente indagación se aplicó el muestreo censal, por lo que, se encuestó a la totalidad de la población.

3.3.4. Unidad de Análisis

Se refiere a cada una de las personas que son los servidores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional que tienen una misma característica seleccionada para conformar la muestra.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para la ejecución de esta investigación se utilizó la encuesta como procedimiento de acopio de datos para las variables Comportamiento Organizacional y Productividad de los Trabajadores. Según el autor, López (2018) han demostrado que las encuestas se consideran originalmente como una técnica de recopilación de información, que incluye sondear a las personas para obtener sistemáticamente conceptos surgidos de un problema de indagación previamente construido.

Instrumento

Para la presente indagación se ha empleado como instrumento dos cuestionarios con respuestas de tipo Likert. Según Hernández (2018), probablemente es la herramienta de recopilación de datos que más se utiliza; constituyendo una serie de interrogantes sobre una o varias variables a ser

medidas. Para la variable comportamiento organizacional, se elaboró 23 preguntas con una escala de medición 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A Veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre y para la segunda variable productividad laboral se elaboró 23 preguntas con una escala de medición 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A Veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre.

Ficha Técnica

Ficha Técnica de instrumento 1

Nombre	: Cuestionario de Comportamiento Organizacional
Finalidad	: Determinar la interacción de las personas y las organizaciones
Autor	: Córdova Esquivel Ciro Augusto
Sujetos de aplicación	: Trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional Cusco.
Administración	: Individual y colectiva.
Fiabilidad del instrumento	: 0.917
Validez	: El instrumento es confiable y valido para su aplicación.
Baremos	: (Medio) 13 – 19 : (Alto) 20 - 23

Ficha técnica de instrumento 2

Nombre	: Cuestionario de Productividad laboral.
Finalidad	: Determinar la eficiencia de la persona.
Autor	: Córdova Esquivel Ciro Augusto
Sujetos de aplicación	: Trabajadores de la Sub Gerencia de Obras

del Gobierno Regional del Cusco.

Administración	: Individual y colectiva.
Fiabilidad del instrumento	: 0.826
Validez	: El instrumento es confiable y válido para su aplicación.
Baremos	: (Medio) 6 – 14 : (Alto) 15 - 23

Validez del Instrumento

La validez del instrumento se utiliza para comprobar los elementos elegidos. En nuestro caso, para la realización de la validez de cada uno de los instrumentos se realizó mediante el juicio de 04 expertos, los cuales luego de analizar y evaluar la información, expresaron su conformidad y validez a los instrumentos. (ver anexo 5)

Confiabilidad

Se realizó mediante una prueba modelo dirigido a 18 servidores de la Sub Gerencia de obras del Gobierno Regional de Cusco, en la que, la confiabilidad de los instrumentos obtenidos se modeló a través de Alfa de Cronbach, con el fin de comprobar que el instrumento es confiable, para interpretar esta medida se tuvo la condición de estar en el parámetro de cero a uno, en la que cero se explica como una confiabilidad nula, mientras que uno como una confiabilidad ideal, habiendo obtenido los siguientes resultados: Para la variable 1, la fiabilidad es de 0.917. Mientras que para la variable 2, la fiabilidad es de 0.826.

3.5. Procedimientos

El contacto se realizó a través del Sub Gerente de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional, habiéndose explicado al detalle el propósito de la investigación que se ejecuta en la institución, luego se solicitó la autorización para aplicar el instrumento desarrollado, que consta de cuestionarios diseñados para recoger datos sobre las variables Comportamiento Organizacional y Productividad de los trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional Cusco, asimismo, se dio a conocer que el instrumento fue sometido a

la evaluación por parte de un comité de 04 especialistas, los mismos que han opinado que el instrumento cuenta con validez, por lo cual se apeló al empleo de los instrumentos orientados a los trabajadores de la sub gerencia de obras, asegurándose el anonimato de las respuestas, se resalta además, que la aplicación del instrumento fue de manera virtual en el formato Excel, con lo cual se ha procedido a la tabulación de los datos.

3.6. Método de análisis de datos

La información obtenida a través del instrumento de investigación, fue analizada e interpretada a través del software Microsoft Excel e IBM SPSS versión 26, habiendo generado tablas y gráficos, en la cual se evidencian los resultados de la investigación. Para el examen de carácter descriptivo se confeccionaron tablas de frecuencias y gráficos de disposición porcentual, tablas, de eventualidad, que relaciona a las dos variables y el gráfico de barras. Por otra parte, para la contrastación de las hipótesis (análisis inferencial) se aplicó el ensayo de coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la elaboración de una indagación científica se tiene una serie de normas que disponen el cumplimiento de las buenas prácticas, y fortalecen el fomento de los fundamentos éticos con el fin de garantizar la autonomía de los partícipes del estudio, así como la responsabilidad que implica la obtención de la información, la interpretación, preparación del informe, y la difusión de los resultados.

Con el fin de mantener los criterios éticos, se ha tomado en consideración lo establecido en la declaración de Singapur, referente a la integridad en la investigación, tomando en cuenta que es un documento destinado a promover la creación de normas éticas en el desarrollo científico a *nivel internacional*, World conferences on research integrity, (2010)

A *nivel nacional* Esta investigación se rige basándose en los principios del Código de Ética en la Universidad César Vallejo, admitida con Resolución de Consejo Universitario Nro. 126 – 2017/UCV, aprobado el 23 de mayo de 2017, con el siguiente detalle: La investigación con seres humanos. Los examinadores deberán requerir la aprobación independiente de los individuos que pretendan

agregar en la indagación, brindándoles la información apropiada y clara respecto a la intención y el tiempo que dure el proyecto.

Respecto a la publicación de las investigaciones. La UCV determina que el creador de los ensayos deberá otorgar su aprobación para su publicación. De la Política anti plagio. La UCV impulsa la singularidad de las indagaciones, para lo cual dispone que la comunidad universitaria que investiga, el sistema de evaluación de las investigaciones se realiza a través del software Turnitin, la cual detecta las coincidencias con fuentes similares de consulta.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Descripción la variable Comportamiento organizacional y sus dimensiones.

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable Comportamiento organizacional

	Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje Válido
Comportamiento organizacional	Medio	13-19	10	16.7
	Alto	20 - 23	50	83.3
	Bajo	0	0	0
	Total		60	100

Nota. Resultado descriptivo de la variable Comportamiento organizacional

De acuerdo a los datos y resultados que se presentan en la tabla 1 y figura 1 (ver anexo), se puede advertir que los trabajadores de la sub gerencia de obras del GORE Cusco presentan altos índices de aptitudes en cuanto al comportamiento organizacional, llegando a situarse con un porcentaje de 83% indican “alto” y 17% indican “medio”. Ante este resultado se puede decir que hay un buen compromiso que presentan los trabajadores de la sub gerencia de la institución, se ha detectado que ante la efectividad del personal demuestra tener mucha predisposición para cualquier cambio que aparezca en la entidad pública, es decir, no se adapta con facilidad a los cambios organizacionales ante cambios políticos inmediatos.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Comportamiento organizacional

Dimensión	Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje Válido
Comportamiento Grupal	Medio	6 -13	11	18.3
	Alto	14 - 23	49	81.7
	Bajo	16 - 22	0	0
	Total		60	100
Procesos Individuales	Medio	7 - 16	14	23.3
	Alto	17 - 21	46	76.7
	Bajo	0	0	0
	Total		60	100
Procesos de grupo o Interpersonales	Medio	10 - 17	6	10.0
	Alto	12 - 23	54	90
	Bajo	0	0	0
	Total		60	100
Procesos Organizacionales	Medio	12- 16	32	53.3
	Alto	17 - 23	28	46.7
	Bajo	0	0	0
	Total		60	100

Nota. Resultado descriptivo de las dimensiones de Comportamiento organizacional.

En la tabla 2, se observa que de los 80 trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional; 18.3% evidenció un nivel medio de Comportamiento grupal y el 81.7%, un nivel alto. Por otro lado, el 23.3% de los trabajadores, presentó un nivel medio de Comportamiento Grupal y el 76.7% un nivel alto. En cuanto los Procesos de grupo o interpersonales, el 10.0%, presentó un índice medio; y, el 90.0% un índice alto. Por último, en cuanto los Procesos de organizacionales, el 53.3% evidenció un nivel medio; y el 46.7% un nivel alto. Por consecuencia, la mayoría de los 80 trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional, presentaron un índice alto en el Comportamiento

Organizacional, Comportamiento Grupal, Procesos individuales y en los Procesos de grupo e individual.

4.1.2 Descripción de la variable Productividad laboral y sus dimensiones

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral

	Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje Válido
Productividad laboral	Medio	6 - 15	27	45
	Alto	16 - 22	33	55
	Bajo	2 - 23	0	0
	Total		60	100

Nota: Resultado descriptivo de la variable Productividad laboral

De acuerdo a los datos y resultados que se presentan en la tabla 3 y figura 3 (ver anexo), podemos advertir que los servidores de la sub gerencia de obras del GORE Cusco presentan altos índices de aptitudes en cuanto al comportamiento organizacional, llegando a situarse con un porcentaje de 45% indican “alto” y 55% indican medio. Ante dicho resultado índice “alto” se puede decir que hay una regular producción en cada uno de los proyectos que se desarrollan dentro de la sub gerencia, esto se puede interpretar debido al escaso conocimiento del uso de los equipos informáticos y las tareas que se les asigna no los llegan a terminar a cabalidad, ya que, por otra parte, los procesos de gestión documentaria son engorrosos o burocráticos que les impide a los trabajadores realizar sus trabajos con eficiencia.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Productividad laboral.

Dimensión	Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje Válido
Eficiencia	Medio	6 - 13	26	43.3
	Alto	14 - 23	34	53.7
	Bajo	0	0	0
	Total		60	100
Efectividad	Medio	8 - 13	11	18.3
	Alto	14 - 23	49	81.7
	Bajo	0	0	0
	Total		60	100
Eficacia	Medio	6 - 15	14	23.3
	Alto	16 - 23	46	76.7
	Bajo	0	0	0
	Total		60	100

Nota. Resultado descriptivo de las dimensiones de la variable Productividad laboral.

En la tabla 4, se observó que el 43.3% de los servidores de la sub gerencia de obras del GORE Cusco presentan un nivel medio de eficiencia; el 56.7% altos índices de eficiencia. Por otro lado, 18.3% de los trabajadores muestran un nivel medio de efectividad y el 81.7, un índice alto de efectividad. En cuanto la eficacia, el 23.3% de los trabajadores de la sub gerencia de obras del GORE, presentó un índice medio y el 76.7%, un índice alto de eficacia. En consecuencia, los servidores de la sub gerencia de obras del GORE Cusco presentan índices altos de eficiencia, efectividad y eficacia.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Prueba de hipótesis general

H_0 : El comportamiento organizacional **no** se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco - 2022

H_1 : El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco – 2022.

Tabla 5

Coefficiente de correlación y significancia entre la variable Comportamiento organizacional y productividad laboral

			Comportamiento Organizacional	Productividad Laboral	
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1	.494**	
		Sig. (bilateral)	.	0	
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	.494**	1	
		Sig. (bilateral)	0	.	
			N	60	60

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

Nota. Aplicación de los cuestionarios a 80 trabajadores de la Sub gerencia del gobierno regional del Cusco.

De acuerdo al objetivo general, que es determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional Cusco en el año 2022, se observa en la tabla 5 que el coeficiente de correspondencia es de 0.494, en donde precisa que el vínculo entre las variables es positivo y moderado. Esto significa que en el mismo sentido cambiarán; es decir, si incrementa el comportamiento organizacional, la productividad incrementará en el mismo sentido sin revelar causalidad. Además, la significancia es de 0.000, que es menor al nivel de error al 5%; lo cual determina refutar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En conclusión, la correlación es significativa entre las variables Comportamiento organizacional y Productividad laboral de los empleados de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022.

4.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : El comportamiento grupal no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022

H_1 : El comportamiento grupal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022

Tabla 6

Coefficiente de correlación y significancia entre la variable Comportamiento grupal y la productividad laboral.

		Comportamiento Grupal	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento grupal	1,000	.437**
	Productividad Laboral	.437**	1
	Coeficiente de correspondencia		
	Sig. (bilateral)		
	N	60	60
	Coeficiente de correspondencia		
	Sig. (bilateral)		
	N	60	60

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

Nota. Aplicación de los cuestionarios a 80 trabajadores de la Sub gerencia del Gobierno Regional del Cusco

De acuerdo al objetivo específico 1, determinar la relación que existe entre el comportamiento grupal y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional Cusco, en el año 2022, se observa en la tabla 6 que el coeficiente de correspondencia es 0,437; esto significa que en el mismo sentido cambiarán; es decir si incrementa el comportamiento grupal, la productividad incrementará en el mismo sentido sin revelar causalidad. Además, la significancia es de 0.000, menor al nivel de confianza (0.05); lo cual determina refutar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis 1. En conclusión, la correlación es significativa y positiva entre las variables, comportamiento organizacional y productividad laboral de los empleados de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

H_0 : Los procesos individuales no se relacionan significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022

H_1 : Los procesos individuales se relacionan significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022

Tabla 7

Coefficiente de correlación y significancia entre la variable Procesos individuales y la productividad laboral

			Procesos Individuales	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Procesos Individuales	Coefficiente de correspondencia	1	,531**
		Sig. (bilateral)		,000
	Productividad Laboral	N	60	60
		Coefficiente de correspondencia	,531**	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	60	60

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

Nota. Aplicación de los cuestionarios a 80 trabajadores de la Sub gerencia del Gobierno Regional del Cusco

De acuerdo al objetivo específico 2, determinar la relación que existe entre los procesos individuales y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional Cusco en el año 2022, se observa en la tabla 8 que el coeficiente de correspondencia es de 0,531, en donde precisa que el vínculo entre las variables es positivo y moderado. Además, la significancia es de 0.000, es menor a 0.05; lo cual determina refutar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 1. En conclusión, la correlación significativa entre las variables, procesos individuales y productividad laboral de los empleados de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : Los procesos de grupo e interpersonales **no** se relacionan significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022

H_1 : Los procesos de grupo e interpersonales se relacionan significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022

Tabla 8

Coefficiente de correlación y significancia entre procesos de grupo e interpersonales y la productividad laboral

			Procesos de grupo e interpersonales	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Procesos Organizacionales	Coefficiente de correspondencia	1	.511**
		Sig. (bilateral)	.	0
	Eficiencia	N	60	60
		Coefficiente de correspondencia	.511**	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	60	60

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

Nota. Aplicación de los cuestionarios a 80 trabajadores de la Sub gerencia del gobierno regional del Cusco.

De acuerdo al objetivo específico 3, determinar la relación que existe entre los procesos de grupo y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional Cusco en el año 2022, se observa en la tabla 8 que el coeficiente de correspondencia es de 0,511, en donde precisa que el vínculo entre las variables es positivo y moderado. Esto significa que, al incrementar el comportamiento organizacional, la productividad incrementará en el mismo sentido sin revelar causalidad. Además, la significancia es de 0,000, lo cual determina refutar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 1. En conclusión, consta relación significativa entre las variables, procesos de grupo y productividad laboral de los servidores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 4

H_0 : No existe vínculo entre el Comportamiento organizacional y Productividad Laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022

H_1 : Existe relación entre el Comportamiento organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022

Tabla 9

Coefficiente de correlación y significancia entre los procesos organizacionales y la productividad laboral

			Comportamiento Organizacional	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1	.492**
		Sig. (bilateral)	.	0
		N	60	60
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	.492**	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	60	60

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

Nota. Aplicación de los cuestionarios a 80 trabajadores de la sub gerencia del gobierno regional del Cusco.

De acuerdo al objetivo específico 4, determinar la relación que existe entre los procesos organizacionales y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional Cusco en el año 2022, se observa en la tabla 9 que el coeficiente de correspondencia es de 0,492, en donde precisa que el vínculo entre las variables es positivo y moderada. Esto significa que en el mismo sentido cambian; es decir, si incrementa el comportamiento organizacional, la productividad incrementará en el mismo sentido sin revelar causalidad. Además, la significancia es de 0.000, que es menor al nivel de error al 5%; lo cual determina refutar la hipótesis nula. En conclusión, consta correlación significativa entre las variables, procesos organizacionales organizacional y productividad laboral.

V. DISCUSIÓN

La presente indagación consideró como objetivo general, determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco – 2022 y basándonos en los resultados inferenciales, obtuvo que el coeficiente Rho de Spearman fue igual a 0.494; por lo que la relación es significativa, positiva y moderada entre las variables Comportamiento organizacional y Productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022.

Asimismo, en cuanto al Comportamiento organizacional se halló que los trabajadores de la sub gerencia de obras del GORE Cusco presentan altos índices de aptitudes en cuanto al comportamiento organizacional llegando a situarse con un porcentaje de 83% indican “alto” y 17% indican “medio”; ante este resultado se deduce que los trabajadores de la sub gerencia de la institución tiene un alto nivel de compromiso y se ha detectado también la efectividad del personal demuestra tener mucha predisposición para cualquier cambio que aparezca en la entidad pública; es decir, no se adapta con facilidad a los cambios organizacionales ante cambios políticos inmediatos.

Respecto a la productividad laboral, se pudo evidenciar que la muestra del estudio presenta altos índices de aptitudes en cuanto al comportamiento organizacional, llegando a situarse con un porcentaje de 45% indican en nivel categorizado como alto y 55% indican tener nivel categorizado como medio. Ante estos datos se puede indicar que hay una regular producción en cada uno de los proyectos que se desarrollan dentro de la sub gerencia, esto se puede ser interpretado al escaso conocimiento del uso de los equipos informáticos y las tareas que se les asigna no los llegan a terminar a cabalidad, ya que, por otra parte, los procesos de gestión documentaria son engorrosos o burocráticos que les impide a los trabajadores realizar sus trabajos con eficiencia.

En contraste con esta investigación, a continuación, se analizaron las similitudes y diferencias de los resultados de investigaciones precedentes a nivel internacional y nacional. La investigación de Inga (2021) tuvo un objetivo semejante, pues, el autor pretendió establecer la relación entre el

Comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021; con una metodología similar, pues siguió una orientación cuantitativa de nivel descriptivo, correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, siendo la población de estudio 50 servidores de la Gerencia de Infraestructura, similar al de la presente, ya que siguió de igual forma una ruta cuantitativa, tipo básico, diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, método hipotético deductivo, siendo la muestra 80 trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del GORE Cusco. La conclusión a la que llegó Inga (2021) es la coexistencia de vinculación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral. Es decir, la presente investigación tuvo resultados similares al determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco.

De igual forma, Chávez (2022), buscó evidenciar la relación entre el Comportamiento organizacional y la eficiencia laboral en el personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021, con una metodología similar a las anteriores. En cuanto al cumplimiento de la presente investigación, evidenció que el coeficiente de correspondencia es de 0.494, en la cual precisa que el vínculo entre las variables es positivo y moderado. Esto significa que en el mismo sentido cambian; es decir, si incrementa el comportamiento organizacional, la productividad incrementará en el mismo sentido sin revelar causalidad. Además, la significancia es de 0.000, que es menor al nivel de error al 5%; lo cual determina refutar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En conclusión, la relación es significativa entre las variables Comportamiento organizacional y Productividad laboral. Este resultado es similar al de Chávez (2022), pues, evidenció que la variable comportamiento organizacional se encuentra vinculada de forma estrecha y positiva con la variable eficiencia laboral mediante la correlación de Spearman de 0,830 enmarcando esta respuesta como mediano con una significancia estadística de $p=0,000$ siendo poco con el 0,01, lo que significa que el comportamiento organizacional progresivamente tendrá mejor eficiencia laboral. En cuanto los estadísticos descriptivos del presente estudio, los trabajadores de la sub gerencia

de obras del GORE Cusco presentaron altos índices de aptitudes en cuanto al comportamiento organizacional, llegando a situarse con un porcentaje de 83% indican “alto” y 17% indican “medio”. Ante este resultado se pudo afirmar que existe un buen compromiso que presentan los trabajadores de la sub gerencia de la institución, se ha detectado que ante la efectividad del personal demuestra tener mucha predisposición para cualquier cambio que aparezca en la entidad pública, es decir, no se adapta con facilidad a los cambios organizacionales ante cambios políticos inmediatos. A diferencia de Chávez (2022), pues las respuestas de sus encuestados manifiestan que el 18,7 % se dan cuenta de un comportamiento organizacional en un nivel malo, el 48,4% mediano y el 33,0% óptimo. Del mismo modo, se halló que el 19,78%, cuentan con una “eficiencia”, en el trabajo en un grado “deficiente”, el 43,96% un grado mediano y el 36,26% un grado óptimo. A diferencia de lo obtenido por la presente investigación, en esta última, el comportamiento organizacional en su generalidad se expresa en un nivel mediano.

Del mismo modo, Escalante (2018) elabora un expediente de investigación, en la cual se planteó como objetivo establecer el comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Acomayo, para lo cual empleó el método de orientación cuantitativa, descripción experimental y transversal y descriptivo, habiéndose examinado a 39 servidores, y utilizándose la encuesta como instrumento. Por lo cual, se han hallado errores de soporte, así como el descontento, poca estimulación, desaliento laboral, y desconocimiento de los planes de desarrollo de la entidad; Asimismo, para nuestro estudio se ha seguido el mismo procedimiento, utilizando una ruta cuantitativa, tipo básico, diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, método hipotético deductivo, siendo la muestra 80 trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del GORE Cusco, en la cual las dificultades son similares, vale decir, los trabajadores tienen poca estimulación, desaliento laboral y poco conocimiento de los planes y fines de la entidad, sin embargo, en ambos casos se ha mostrado la predisposición para ejecutar cualquier cambio, la cual permita mejorar las aptitudes de cada uno de los trabajadores, con el fin de conseguir la mejora en la productividad laboral.

Respecto al objetivo específico 1, que fue, determinar la relación que existe entre el comportamiento grupal y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional Cusco, en el año 2022. La investigación de Ganga & Villacis (2018) tuvo un objetivo similar al plantear por objetivo determinar los factores que influyen en la productividad de las empresas grandes y medianas en la ciudad de Guayaquil.

En cuanto a la metodología, el estudio de Ganga & Villacis (2018) tiene una metodología de enfoque es mixto, el alcance es correlacional; para la recolección de datos se hizo uso de un cuestionario que fue aplicado directamente a los trabajadores de empresas de Guayaquil; en la presente investigación el tipo es básico, el método es hipotético deductivo y el enfoque es cuantitativo la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional y se utilizaron dos cuestionarios.

Aunque la metodología es diferente, ambas investigaciones llegaron a la misma conclusión. En la presente investigación se obtuvo que el coeficiente es 0,437; esto significa que en el mismo sentido cambiarán; es decir, si incrementa el comportamiento grupal, la productividad incrementará en el mismo sentido sin revelar causalidad. Además, la significancia es de 0.000, menor al nivel de confianza (0.05). En conclusión, consta relación significativa y positiva entre las variables, comportamiento organizacional y productividad laboral de los empleados de la Sub gerencia de obras del GORE Cusco, 2022. Asimismo, en cuanto al comportamiento grupal, el 18.3% de los trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional presentó un nivel medio de Comportamiento Grupal y el 81.7% un nivel alto. En el mismo sentido, Ganga & Villacis (2018) concluyó que los factores grupales que más afectaron a la productividad laboral son factores grupales en el trabajo en equipo, en un porcentaje igual a 56%; asimismo, la influencia entre los factores grupales y la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil es significativa.

Es decir, los resultados fueron similares y se comprueba que lo que indica que Robbins (2018) al respecto del comportamiento grupal, es decir; que es un grupo, acciones las cuales se correlacionan y son interdependientes y que se congregan para alcanzar propósitos determinados. Además, se comprueba que la trascendencia de las actividades de manera grupal en la producción del trabajo.

Respecto al objetivo específico 2, fue determinar la relación que existe entre los procesos individuales y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional Cusco en el año 2022. Esta investigación es discutible con la investigación de Junco (2020), que planteó como objetivo determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital General IESS. En cuanto a la metodología, ambas investigaciones presentan una forma similar, pues se desarrolló con enfoque fue cuantitativo, con alcance correlacional; para la recolección de datos se utilizó el cuestionario aplicado sobre 104 licenciadas de enfermería del Hospital General

En lo referente a las conclusiones, en la presente se pudo comprobar la hipótesis planteada, pues, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.437, en donde precisa que el vínculo entre las variables es positivo y moderado. Además, la significancia es de 0.000, es menor a 0.05; lo cual determina la relación significativa entre las variables procesos individuales y productividad laboral de los empleados de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022. También se determinó en cuanto los procesos individuales, el 23.3% de los encuestados presentó un nivel categorizado como medio; y, el 76.7% tiene un nivel categorizado como un índice alto. De la misma forma, Junco (2020) obtuvo resultados similares que concluyó que la relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral es positiva y significativa al obtenerse un coeficiente de Pearson igual a 0.856. Asimismo, la comunicación influencia significativa y directamente en el desempeño laboral con un valor del coeficiente igual a 0.745. En conclusión, la relación significativa entre las variables, procesos individuales y productividad laboral.

Por lo tanto, se comprende que los procesos individuales son importantes debido a que influyen en el desempeño del trabajador, esto sigue la definición del autor Robbins (2018) los individuos realizan supuestos con las personas que laboran en una entidad, efectúa la inspección. Concluye determinando que, la conducta individual es el soporte del desempeño de los servidores en una entidad, la cual es determinante en la administración eficaz de una institución. En síntesis, se puede afirmar que, la conducta individual es el soporte del desempeño de los servidores en una entidad, la cual es determinante en la administración eficaz de una institución.

De acuerdo al objetivo específico 3, determinar la relación que existe entre los procesos organizacionales y la productividad laboral, de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional Cusco en el año 2022. Respecto a la variable productividad laboral, Osorio (2020) continuó con las investigaciones respecto de la productividad laboral y buscó determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de CMAC Huancayo. En la misma se utilizó la recolección de los datos, se utilizó el cuestionario que se aplicó a la muestra que estuvo conformada por poblaciones, 114 colaboradores de la Caja Huancayo durante el 2019. Por último, el autor concluye que la relación entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral es directa y significativa. Y en la misma línea, la presente investigación obtuvo que el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,492, en donde precisa que el vínculo entre las variables es positivo y moderado. Esto significa que en el mismo sentido cambiarán; es decir, si incrementa el comportamiento organizacional, la productividad incrementará en el mismo sentido sin revelar causalidad.

Asimismo, en la presente investigación también se obtuvo que el comportamiento organizacional es de nivel alto en un 83.3% y es de nivel medio en un 16.7% entre los trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional; lo que significa que existe buenos actos de comprensión de las acciones que cada trabajador realiza en su centro de trabajo. En las dos investigaciones la metodología fue de enfoque cuantitativo, a nivel correlacional y para la recolección de los datos se utilizó cuestionarios y de nivel de explicación es correlacional y lo más importante es que el resultado es similar.

En conclusión, la productividad laboral de acuerdo con Chiavenato (2018) viene a ser una manera de cuantificar la eficiencia del trabajo y esta variable se relaciona con los procesos organizacionales de forma directa y significativa. Por lo que, se puede afirmar basándonos en Taype (2018), que los procesos organizacionales, se refiere a la comprensión y conducción de las agrupaciones, en la que los individuos que laboran en la institución tendrán claro el detalle de los trabajos que ejecutan, además, está referida a las apreciaciones que integrantes de una entidad tienen sobre la comunicación, las habilidades que tienen para influir sobre un grupo de trabajo, elección correcta de decisiones, así como otros procedimientos que afectan el ambiente de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se ha determinado que existe una relación significativa, positiva y moderada entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la sub gerencia de obras del gobierno Regional de Cusco durante el año 2022.
- Segunda:** En lo referente al primer objetivo específico, se ha verificado la existencia de una relación significativa y positiva entre el comportamiento grupal y la productividad laboral de los trabajadores del GORE Cusco, durante el año 2022.
- Tercera:** Se demuestra que la relación es significativa, positiva y moderada entre los procesos individuales y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del GORE, 2022
- Cuarta:** Se demuestra que existe una relación significativa, positiva y moderada entre los procesos de grupo e interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del GORE Cusco
- Quinta:** Se determinó que existe una relación significativa, positiva y moderada entre los procesos organizacionales y la eficacia de los servidores GORE Cusco durante el 2022

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda que se realicen capacitaciones orientadas a mejorar el comportamiento organizacional de los servidores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, pues se ha evidenciado que estas acciones contribuirían a incrementar la productividad laboral. Estas acciones deberían estar determinadas a aumentar el nivel del comportamiento grupal, procesos individuales, procesos de grupo e interpersonales y procesos organizacionales.
- Segunda:** Se recomienda que los talleres destinados a aumentar el nivel del comportamiento grupal de los servidores de la Sub gerencia de obras del GORE Cusco deben tener como ejes relevantes el liderazgo, y a la interacción del grupo con un objetivo común.
- Tercera:** Se recomienda que para aumentar los niveles de los procesos individuales de los servidores de la Sub gerencia de obras del GORE Cusco; ello a través de los talleres presenciales; puesto que, la conducta individual es el soporte del desempeño de los servidores en una entidad.
- Cuarta:** Se recomienda programar actividades que permitan la interacción de toda el área de la Sub gerencia de obras; asimismo que se practiquen dinámicas en los equipos de trabajo para mejorar las destrezas del grupo destinadas a conseguir sus propósitos.
- Quinta:** Se recomienda procesos organizacionales que se mejore la comunicación de los líderes de los equipos de trabajo, asignando de forma clara y detallando el trabajo que debe realizar cada servidor que sea parte de la Sub gerencia de obras del GORE Cusco.
- Sexta:** Se recomienda que la Sub Gerencia de Obras del GORE Cusco, pueda implementar procedimientos para mejorar los instrumentos electrónicos, dotándoles de software actualizados y capacitación para su uso correcto, asimismo, se debe mejorar las condiciones logísticas en cada uno de los ambientes en los cuales se desenvuelvan los trabajadores.

REFERENCIAS

- Aguirre (2018). *El papel de la descripción en la investigación cualitativa*. Revistade Epistemología de Ciencias Sociales. <https://pe.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210PE91215G0&p=Aguirre%2C+J.+%282018%29.+El+papel+de+la+descripci%C3%B3n+en+la+investigaci%C3%B3n+cualitativa.+Revista+de+Epistemolog%C3%A9a+de+Ciencias+Sociales>
- Alva (2022) *Gestión de los recursos humanos para el mejoramiento del valor público en la administración de la UNSM*. Alva Arévalo, Alberto, 2022. <https://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/4339>
- Anderson (2018). *Comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Supe Pueblo, en el año 2016*. Repositorio institucional. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJF_5578952aa84bcd6f5b260a149a028fc6.
- Alamar (2018). *El libro de la productividad en la empresa española 2018*. Resultae. <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- Apolinario (2021). *El efecto mediador de la capacidad ejecutiva para la innovación entre la gestión del conocimiento y el rendimiento de la cadena de suministros*. 32(1). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642021000100151&script=sci_arttext
- Arias (2018). J. *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia Mexico. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bastis (2022). *online-tesis.com*. Obtenido de <https://online-tesis.com/criterios-de-inclusion-y-exclusion/>
- Caldero (2018). *Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial*. Venezuela: Estado de Lara.
- Canahuirí, (2020). *Satisfacción laboral de Los Colaboradores de la Clínica Privada Peruano Suiza de La Provincia del Cusco – 2020*

Cárdenas (México 2018), *Desempeño laboral del personal de enfermería: una visión de género*

[http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPEN
O_LABORAL_DEL_PERSONAL.pdf](http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPEN
O_LABORAL_DEL_PERSONAL.pdf).

Cavelier (2020). *Cultura la Relación entre la Cultura Organizacional y la Productividad Laboral de Empresas en Colombia, 2020*, del Colegio de Estudios Superiores de Administración-CESA. Bogotá: Colegios de estudios superiores.

Cenizales (2018). *Investigación de alcance descriptivo*.

[https://www.google.com/search?sxsrf=ALiCzsaFodZIE_wSudabLkCIXp3nDE2bAQ:1654733234042&source=univ&tbm=isch&q=Cenizales.+\(2018\).+Investigacion+de+alcance+descriptivo&fir=FGGEISmtNOGMDM%252CA8WPphDVzGdR0M%252C_%253BvpdcLFC_JNKX1M%252CnmDfVoEf7sMv6M%252C_%253BiXoH8J5tV59GeM%252CcdIUaU0pB5VuDM%252C_%253Bo_1M6iIMDtXCzM%252CcdIUaU0pB5VuDM%252C_%253BaPS8Vm-rEp-olM%252CXbYpbu8XctzoEM%252C_%253BofaY4v-pVcCSfM%252CcdIUaU0pB5VuDM%252C_%253BFLXv2Quu_LsNeM%252CcdIUaU0pB5VuDM%252C_%253Bk784rfvd6Um4hM%252CcdIUaU0pB5VuDM%252C_%253BNDMIIdHOix4mJbM%252Cix9q5h3j9f4U5M%252C_%253B8d8dcyfQP9D1rM%252CcdIUaU0pB5VuDM%252C_&usg=AI4_-kRzodx7N8opft8GdUO9nMdhpCfhQg&sa=X&ved=2ahUKEwjTvPPUiZ_4AhUfLbkGHX2BD1sQjJkEegQIOBAC&biw=1366&bih=625&dpr=1](https://www.google.com/search?sxsrf=ALiCzsaFodZIE_wSudabLkCIXp3nDE2bAQ:1654733234042&source=univ&tbm=isch&q=Cenizales.+(2018).+Investigacion+de+alcance+descriptivo&fir=FGGEISmtNOGMDM%252CA8WPphDVzGdR0M%252C_%253BvpdcLFC_JNKX1M%252CnmDfVoEf7sMv6M%252C_%253BiXoH8J5tV59GeM%252CcdIUaU0pB5VuDM%252C_%253Bo_1M6iIMDtXCzM%252CcdIUaU0pB5VuDM%252C_%253BaPS8Vm-rEp-olM%252CXbYpbu8XctzoEM%252C_%253BofaY4v-pVcCSfM%252CcdIUaU0pB5VuDM%252C_%253BFLXv2Quu_LsNeM%252CcdIUaU0pB5VuDM%252C_%253Bk784rfvd6Um4hM%252CcdIUaU0pB5VuDM%252C_%253BNDMIIdHOix4mJbM%252Cix9q5h3j9f4U5M%252C_%253B8d8dcyfQP9D1rM%252CcdIUaU0pB5VuDM%252C_&usg=AI4_-kRzodx7N8opft8GdUO9nMdhpCfhQg&sa=X&ved=2ahUKEwjTvPPUiZ_4AhUfLbkGHX2BD1sQjJkEegQIOBAC&biw=1366&bih=625&dpr=1)

Chavez (2021). *Comportamiento organizacional y eficiencia laboral en el personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Chiavenato (2018). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las Organizaciones*, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Ciudad de México.

- Campoverde (2021). *La cultura organizacional en la educación superior pública y su comparación con el sector privado empresarial de Guayaquil*.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/57270>
- Diaz (2022) *Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión Apuntes Universitarios*. 12(2).
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/1035>
- Escobar (2020). *Conocimiento y procesos organizacionales en Unidades de Información*. Maracaibo: Universidad de Zulia.
- Escalante (2018) *Comportamiento Organizacional en el Municipio Provincial de Acomayo, Cusco – 2018* Universidad Andina del Cusco Facultad de CienciasEconómicas, Administrativas y Contables.
- Francisco (2018) *El Comportamiento Organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Supe en el año 2016*
- Frechelli (2018) *Metodología de investigación cuantitativa*. Universidad autónoma de Barcelona.
- Ganga (2019) *Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil*.
- Gomez (2018). *Relación entre endomarketing con el compromiso organizacional de los colaboradores en el Casino las Vegas, distrito de Tarapoto – 2018* [Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38012>
- Guash (2019) *Análisis de los roles de trabajo en equipo*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Hernández (2021). *Rotación de personal y la Productividad de los trabajadores de una entidad pública*. Universidad Cesar Vallejo. doi:bit.ly/3jL2rWH
- Hernández (2018). *Metodología de la Investigación*. México:Editorial Mexicana reg. N° 736.
- Hernández (2018). *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. México: INTERAMERICANA EDITORES.

- Inga (2021). *Comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
- Junco (2020) *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo*
- Landázuri (2018). *Factores del ambiente laboral que inciden en la productividad laboral en el Departamento de Justicia y Vigilancia, Municipio de Guayaquil*.Guayaquil: Universidad Católica de Guayaquil.
- Lino (2021). *Análisis comparativo del decreto legislativo N° 728 y la ley del servicio civil N°30057 en los Trabajadores del Sector Público* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70206>
- Lopez (2018) *Cultura organizacional y productividad. Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, Estado de México, 2018*.Mexico : Universidad Autonoma del estado de mexico.
- Lopez (2018) *Metodologia de Investigacion Social Cuantitativa*.
Universidad Autonoma de Barcelona.
- Mata (2018) L. D. (21 de mayo de 2019). *Investigalia*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>
- Muñoz (2019) *Acoso laboral y su secuela en la satisfacción de loscolaboradores y personal administrativo de la universidad de milagro* [https://www.google.com/search?q=Mu%C3%B1oz+y+Quinga+\(2019\)&oq=Mu%C3%B1oz+y+Quinga+\(2019\)&aqs=chrome.69i57j33i10i160l2.6536j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Mu%C3%B1oz+y+Quinga+(2019)&oq=Mu%C3%B1oz+y+Quinga+(2019)&aqs=chrome.69i57j33i10i160l2.6536j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Pacheco (2018). *Análisis de la eficiencia técnica y económica de las empresas*.
Universidad del Pacifico.
- Pérez (2018), *Caracterización y evaluación del Proyecto de Vida Laboral y Liderazgo auténtico*, Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.
- Quiroa (2014). *Toma de Decisiones y Productividad Laboral*.
Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango.
[oi:bit.ly/3JOVPkn](https://doi.org/10.1016/j.oi.2014.12.001)

- Quiroga (2021). *Contribución de los ODS 10.3 y 17. 17 en las líneas estratégicas del plan de desarrollo del municipio de Zipaquirá vigencia 2020-2024*. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/40184>
- Rincón (2022). *Estrategias para fortalecer la apropiación de una cultura organizacional orientada a los Sistemas de Gestión en la Supersalud* [Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/42644>
- Robbins (2018). *Comportamiento Organizacional* México Pearson
- Rojas (2018). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público*. Cuba: Scielo.
- Rojas (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mórrope* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78483>
- Rus.E.(2020) *Investigación correlacional, Econopedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>.
- Fernández (2018) *Medición de la eficiencia asignativa mediante el análisis envolvente de datos en los municipios de Bolivia: caso municipios de Potosí*, Perspectivas. Universidad Católica Boliviana San Pablo.
- Samuel (2019). *La efectividad de los programas sociales. Enfoques y técnicas de la Evaluación de Procesos*. Madrid: Revista de trabajo organizacional.
- Sanchez (2018). *Comportamiento organizacional en el gobierno. El caso de las Empresas Públicas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sánchez (2018) *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*.
- Suárez (2018) *El servicio profesional de carrera en la defensoría pública en México*
- Supriyanto (2018). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago Chile: Manuales empresariales.
- Taype (2018) *Artículos académicos, los procesos organizacionales*. <https://www.google.com/search?q=procesos+organizacionales&oq=&aqs=chrome.2.69i59i450l8.689007583j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

- Torres (2018). *El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/28327>.
- Valera (2019). *Influencia del clima laboral en la productividad de la Municipalidad Distrial de Luyando [tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio Institucional UNAS.* https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1650/TS_FOVS_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez (2018). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud centro quirúrgico H.R.D.L.M. Chiclayo 2011.* Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. doi:bit.ly/3xF2Sdj
- Vera (2018) *Políticas públicas aplicadas en la pesca industrial atunera del Ecuador: Un enfoque desde la teoría de la complejidad (Universidad San Simón Bolívar),* <https://repositorio.uasb.ec/handle/10644/6396>

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de Consistencia de la Investigación

Título: Comportamiento Organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1 Comportamiento Organizacional. El Comportamiento Organizacional plasma la frecuente interacción y el predominio correspondiente de las personas y las organizaciones. Pérez (2018)				
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o Rangos
¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco - 2022?	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco - 2022	Existe relación directa significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco - 2022	<ul style="list-style-type: none"> ● Comportamiento grupal ● Procesos individuales ● Procesos de grupo e interpersonales ● Procesos organizacionales 	Estilo de liderazgo Desempeño grupal Personalidad Conducta Compromiso organizacional Actitudes positivas Apertura de escucha Habilidades comunicativas	1-7 8-13 14-18 19-23	1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A Veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre	Bajo (1,2) Medio (3) Alto (4,5)
¿Cuál es la relación del comportamiento grupal y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022?	Determinar la relación del comportamiento grupal y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022	El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores de la sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco - 2022	<ul style="list-style-type: none"> ● Eficiencia 		1-8	1= Nunca, 2= Casi Nunca,	Bajo (1,2) Medio (3) Alto (4,5)
Variable 2 Productividad. La productividad de los trabajadores en una institución se ve dañada por los hábitos administrativos, y cuando los trabajadores actúan con honestidad frente a sus de interés quedan beneficiados. Ello significa realizar una demanda especial por preservar el bienestar de los servidores. Chiavenato (2009)							

						3= A Veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre	
¿Cuál es la relación de los procesos individuales y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022?	Determinar la relación de los Procesos individuales y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la eficacia de los trabajadores Gobierno Regional del Cusco – 2022		Trabajo en equipo en el trabajo. Uso adecuado de los equipos Evita sanciones Comparte información			
Cuál es la relación de los procesos de grupo o interpersonales y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022.	Determinar la relación de los Procesos de grupo e interpersonales de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022	El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la eficacia de los trabajadores Gobierno Regional del Cusco – 2022	● Efectividad	Trabaja bajo presión Consulta información Asume responsabilidades	9-16		
¿Cuál es la relación de los procesos organizacionales y la productividad laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022?	Determinar la relación que existe entre los procesos organizacionales y la eficacia de los trabajadores Gobierno Regional del Cusco - 2022		● Eficacia	Puntualidad en entrega de trabajos. Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	17-23		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional		Población: 80 servidores Muestra: 80 servidores	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Para el análisis descriptivo se elaborarán tablas de frecuencias y gráficos de distribución porcentual, tablas de contingencia que relaciona a las dos variables y el gráfico de barras. Por otra parte, para la contratación de las hipótesis (análisis inferencial) se utilizará la prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman.		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1	"El Comportamiento Organizacional plasma la frecuente interacción y el predominio correspondiente de las personas y las organizaciones, el cual es un método académico que nació como un ligado multidisciplinario de sapiencias para asimilar la actuación del ser humano en las instituciones", Pérez (2016)	El comportamiento organizacional es el análisis de cómo lograr una unificación en una empresa por medio del proceder individual para llegar a una acción dentro del puesto de trabajo resaltante, la cual se cuantificará por medio de la puesta en práctica de un cuestionario a los cooperadores, tomando en consideración tres dimensiones: parámetros individuales y parámetros grupales	Comportamiento grupal	Estilo de liderazgo	Ordinal
				Desempeño grupal	
			Procesos individuales	Personalidad	
				Conducta	
			Procesos de grupo e interpersonales	Compromiso organizacional	
				Actitudes positivas	
			Procesos organizacionales	Apertura de escucha	
				Habilidades comunicativas	
Variable 2	La productividad de los servidores en una institución se ve dañada por los hábitos administrativos. Refiere, además, que cuando los trabajadores administrativos actúan con integridad frente a sus equipos de interés quedan beneficiados, por lo que, resulta realizar una demanda especial por preservar el bienestar de los servidores, o también cuando la entidad fomenta programas de ayuda para los trabajadores que tienen dificultades financieras o legales, favorece en mejorar la producción. Chiavenato (2018)	La productividad para el trabajador es el vínculo entre el efecto realizado por el empleado y el tiempo laborado que le ha tomado realizar dicho efecto. Mantiene una relación con el desempeño, eficiencia y la eficacia, también, se realizará un cuestionario al personal técnico-administrativo para medirla en base al tamaño de las extensiones	Eficiencia	Trabajo en equipo en el trabajo	Ordinal
				Uso adecuado de los equipos Evita sanciones	
				Comparte información	
			Efectividad	Trabaja bajo presión	
				Consulta información	
				Asume responsabilidades	
			Eficacia	Puntualidad en entrega de trabajos	

				Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	
--	--	--	--	---	--

Anexo 3. Matriz de instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº ÍTEMS	ÍTEMS/REACTIVO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable: Comportamiento Organizacional	Comportamiento grupal	Estilo de liderazgo	1-4	1. ¿Considera usted que demuestra liderazgo cuando se encuentra trabajando en equipo?	1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A Veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre
				2. ¿Cree usted que su jefe inmediato demuestra liderazgo para el cumplimiento de objetivos?	
		Desempeño grupal		3. ¿Considera usted que el trabajo grupal repercute en un buen desempeño en las actividades?	
				4. ¿considera que el desempeño grupal puede convertir los conflictos en oportunidades?	
	Procesos individuales	Personalidad	5-8	5. ¿Considera usted que la personalidad de los trabajadores desempeña un papel fundamental en la Sub Gerencia de Desarrollo?	
				6. Considera que la personalidad de los empleados tiene relación con la ética y la formación?	
		Conducta		7. Cundiera que el personal que labora en la entidad demuestre una conducta?	
				8. considera que su conducta le permite trabajar de forma dinámica y responsable?	

	Procesos de grupo e interpersonales	Compromiso organizacional Actitudes positivas	9-12	9. ¿Me siento capacitado para desenvolverme en mi trabajo?	
				10. ¿Me siento comprometido con mi trabajo que realizo en la institución?	
				11. ¿Mi actitud es positiva ya que me siento entusiasmado para desarrollar nuevos retos?	
				12. ¿Siento que los incentivos generan una actitud positiva en mí?	
	Procesos organizacionales	Apertura de escucha	13-17	13. ¿Percibo que hay apertura de escucha y compromiso en mi centro laboral?	
				14. ¿Percibo que existe comunicación permanente entre las diferentes áreas de trabajo?	
		Habilidades comunicativas		15. ¿Considero que cuento con habilidades comunicativas que me permiten dar a conocer mi idea de mejora para la entidad?	
				16. ¿Cuento con habilidades comunicativas que me permiten tener fraternidad entre compañeros de trabajo?	
Variable: Productividad laboral	Eficiencia	Trabajo en equipo en el trabajo	18-24	18. ¿mediante el trabajo en equipo se realizan capacitaciones que me permitan desarrollarme profesionalmente?	1= Nunca, 2=Casi Nunca, 3=A Veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre
				19. ¿Tengo conocimiento profundo sobre la empresa?	
				20. ¿Cuento con conocimiento sobre el uso adecuado de los equipos para desempeñar mis actividades correctamente?	
		Uso adecuado de los equipos		21. ¿La institución cuenta con equipos que son adecuados?	
				22. ¿Se desarrollan actividades de capacitación para evitar sanciones?	
				Evita sanciones	

	Efectividad	Trabaja bajo presión	25-30	25. Estoy acostumbrado a desarrollar actividades bajo presión	
				26. Mantengo una actitud calmante que me permite trabajar bajo presión	
		Consulta Información		27. Realiza consultas cuando tiene dudas para evitar complicaciones	
				28. Mis compañeros de trabajo me felicitan la información para desarrollar las actividades	
		Asume responsabilidades		29. El trabajo que realizo lo desarrollo responsablemente	
				30. Soy responsable de mis propios actos en la empresa	
	Eficacia	Puntualidad en entrega de trabajos	31-34	31. ¿Procuró asistir puntualmente al trabajo para evitar llamadas de atención?	
				32. ¿Me considero eficiente porque soy responsable y entrego mi trabajo puntualmente?	
		Conocimientos adecuados del puesto de trabajo		33. ¿Cuento con conocimientos adecuados para desarrollar mis actividades de forma adecuada?	
				34. ¿Cuento con los conocimientos sobre los procedimientos adecuados para desarrollar mis actividades en la Sub Gerencia de Obras?	

Anexo 4. CUESTIONARIO: Comportamiento organizacional

Nº	Ítems/Reactivo	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN: Comportamiento grupal						
1	¿Considera usted que demuestra liderazgo cuando se encuentra trabajando en equipo?					
2	¿Cree usted que su jefe inmediato demuestra liderazgo para el cumplimiento de objetivos					
3	¿Considera usted que el trabajo grupal repercute en un buen desempeño en las actividades?					
4	¿Ofrezco de manera desinteresada ayuda a mis compañeros?					
5	¿Considera que el desempeño grupal puede convertir los conflictos en oportunidades?					
6	¿Estoy preocupado por las dificultades laborales de mis compañeros?					
7	¿Desarrollo mis actividades trabajando en equipo para concretar los objetivos propuestos?					
DIMENSIÓN: Procesos individuales						
8	¿Considera usted que la personalidad de los trabajadores desempeña un papel fundamental en la Sub Gerencia de ¿Obras?					
9	¿Tiene la iniciativa para realizar sus tareas?					
10	¿Puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas?					
11	¿Considera que su conducta le permite trabajar de forma dinámica y responsable?					

12	¿Considero que mi talento humano es el indicado para ejecutar correctamente las funciones de mi trabajo?					
13	¿Tengo el nivel de conocimiento requerido para ascender en mi centro laboral?					
	DIMENSIÓN: Procesos de grupo o interpersonal					
14	¿Me siento capacitado para desenvolverme en mi trabajo?					
15	¿Me siento comprometido con mi trabajo que realiza la institución?					
16	¿Mi actitud es positiva ya que me siento entusiasmado para desarrollar nuevos retos?					
17	¿Siento que los incentivos generan una actitud positiva en mí?					
18	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo ¿le gusta cooperar?					
	DIMENSIÓN Procesos organizacionales					
19	¿Percibo que hay apertura de escucha y compromiso en mi centro laboral?					
20	¿Percibo que existe comunicación permanente entre las diferentes áreas de trabajo?					
21	¿Considero que cuento con habilidades comunicativas que me permiten dar a conocer mi idea de mejora para la entidad?					
22	¿Cuento con habilidades comunicativas que me permiten tener fraternidad entre compañeros de trabajo?					
23	¿Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales?					

Anexo 5. CUESTIONARIO: Productividad laboral

Nº	Ítems/Reactivo	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: Eficiencia					
1	¿Mediante el trabajo en equipo se realizan capacitaciones que me permitan desarrollarme profesionalmente?					
2	¿Tengo conocimiento profundo sobre la Entidad?					
3	¿Cuento con conocimiento sobre el uso adecuado de los equipos para desempeñar mis actividades correctamente?					
4	¿El trabajo que me asignan lo hago bien?					
5	¿La institución cuenta con equipos que son adecuados?					
6	¿Se desarrollan actividades de capacitación para evitar sanciones?					
8	¿Persiste hasta alcanzar la meta deseada?					
	DIMENSIÓN Efectividad					
9	¿Estoy acostumbrado a desarrollar actividades bajo presión?					
10	¿Mantengo una actitud calmante que me permite trabajar bajo presión?					
11	¿Realiza consultas cuando tiene dudas para evitar complicaciones?					
12	¿Tengo facilidad de acceder a la información en un sistema automatizado?					
13	¿El trabajo que realizo lo desarrollo responsablemente?					
14	¿Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan?					
15	¿Soy responsable de mis propios actos en la Entidad?					
16	¿Puedo hacer varias cosas a la vez?					
	DIMENSIÓN Eficacia					

17	¿Me considero eficaz porque soy responsable y entrego mi trabajo puntualmente?					
18	¿Cuento con conocimientos adecuados para desarrollar mis actividades de forma adecuada?					
19	¿Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo?					
20	¿Puedes desempeñarte con poca o ninguna ayuda?					
21	¿Puedo desarrollar rápidamente las tareas que me asignan?					
22	¿Resuelvo problemas con los recursos disponibles?					
23	¿Cuento con los conocimientos sobre los procedimientos adecuados para desarrollar mis actividades en la Sub Gerencia de Obras?					

Anexo 5. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Comportamiento Organizacional validado por el Mg. Miguel Aedo Núñez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Comportamiento grupal								
1	¿Considera usted que demuestra liderazgo cuando se encuentra trabajando en equipo?					X		
2	¿Cree usted que su jefe inmediato demuestra liderazgo para el cumplimiento de objetivos?					X		
3	¿Considera usted que el trabajo grupal repercute en un buen desempeño en las actividades?					X		
4	¿Ofrezco de manera desinteresada ayuda a mis compañeros?							
5	¿Considera que el desempeño grupal puede convertir los conflictos en oportunidades?					X		
6	¿Estoy preocupado por las dificultades laborales de mis compañeros?					X		
7	¿Desarrollo mis actividades trabajando en equipo para concretar los objetivos propuestos?					X		
DIMENSIÓN: Procesos individuales								
8	¿Considera usted que la personalidad de los trabajadores desempeña un papel fundamental en la Sub Gerencia de Obras?					X		
9	¿Tiene la iniciativa para realizar sus tareas?					X		
10	¿Puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas?					X		
11	¿Considera que su conducta le permite trabajar de forma dinámica y responsable?					X		

Activ
Ve a Cc

16	¿Puedo hacer varias cosas a la vez?					X	
	DIMENSIÓN Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Me considero eficaz porque soy responsable y entrego mi trabajo puntualmente?					X	
18	¿Cuento con conocimientos adecuados para desarrollar mis actividades de forma adecuada?					X	
19	¿Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo?					X	
20	¿Puedes desempeñarte con poca o ninguna ayuda?					X	
21	¿Puedo desarrollar rápidamente las tareas que me asignan?					X	
22	¿Resuelvo problemas con los recursos disponibles?					X	
23	¿Cuento con los conocimientos sobre los procedimientos adecuados para desarrollar mis actividades en la Sub Gerencia de Obras?					X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

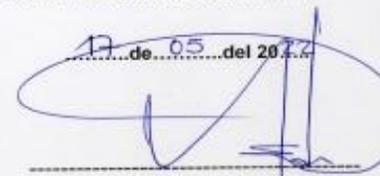
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: MG. AEDO NUÑEZ, MIGUEL ANGEL DNI: 40359718

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACION, HONCCON GESTION PUBLICA

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

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

17 de 05 del 2014



Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Comportamiento Organizacional validado por Mg. Magnolia Rosario Durand Galindo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Comportamiento grupal								
1	¿Considera usted que demuestra liderazgo cuando se encuentra trabajando en equipo?					X		
2	¿Cree usted que su jefe inmediato demuestra liderazgo para el cumplimiento de objetivos?					X		
3	¿Considera usted que el trabajo grupal repercute en un buen desempeño en las actividades?					X		
4	¿Ofrezco de manera desinteresada ayuda a mis compañeros?					X		
5	¿Considera que el desempeño grupal puede convertir los conflictos en oportunidades?					X		
6	¿Estoy preocupado por las dificultades laborales de mis compañeros?					X		
7	¿Desarrollo mis actividades trabajando en equipo para concretar los objetivos propuestos?					X		
DIMENSIÓN: Procesos individuales								
8	¿Considera usted que la personalidad de los trabajadores desempeña un papel fundamental en la Sub Gerencia de Obras?					X		
9	¿Tiene la iniciativa para realizar sus tareas?					X		
10	¿Puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas?					X		
11	¿Considera que su conducta le permite trabajar de forma dinámica y responsable?					X		

16	¿Puedo hacer varias cosas a la vez?					X	
DIMENSIÓN Eficacia		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Me considero eficaz porque soy responsable y entrego mi trabajo puntualmente?					X	
18	¿Cuento con conocimientos adecuados para desarrollar mis actividades de forma adecuada?					X	
19	¿Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo?					X	
20	¿Puedes desempeñarte con poca o ninguna ayuda?					X	
21	¿Puedo desarrollar rápidamente las tareas que me asignan?					X	
22	¿Resuelvo problemas con los recursos disponibles?					X	
23	¿Cuento con los conocimientos sobre los procedimientos adecuados para desarrollar mis actividades en la Sub Gerencia de Obras?					X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ms. Magnolia Rosario Durand Galindo DNI: 41309607

Especialidad del validador: Magister en Administración Estratégica de Empresas

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

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

16 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Comportamiento Organizacional validado por Mg. Kendall Chucya Lozano

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Comportamiento grupal								
1	¿Considera usted que demuestra liderazgo cuando se encuentra trabajando en equipo?					X		
2	¿Cree usted que su jefe inmediato demuestra liderazgo para el cumplimiento de objetivos?					X		
3	¿Considera usted que el trabajo grupal repercute en un buen desempeño en las actividades?					X		
4	¿Ofrezco de manera desinteresada ayuda a mis compañeros?							
5	¿Considera que el desempeño grupal puede convertir los conflictos en oportunidades?					X		
6	¿Estoy preocupado por las dificultades laborales de mis compañeros?					X		
7	¿Desarrollo mis actividades trabajando en equipo para concretar los objetivos propuestos?					X		
DIMENSIÓN: Procesos individuales		Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera usted que la personalidad de los trabajadores desempeña un papel fundamental en la Sub Gerencia de Obras?					X		
9	¿Tiene la iniciativa para realizar sus tareas?					X		
10	¿Puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas?					X		
11	¿Considera que su conducta le permite trabajar de forma dinámica y responsable?					X		

16	¿Puedo hacer varias cosas a la vez?					X	
	DIMENSIÓN Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Me considero eficaz porque soy responsable y entrego mi trabajo puntualmente?					X	
18	¿Cuento con conocimientos adecuados para desarrollar mis actividades de forma adecuada?					X	
19	¿Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo?					X	
20	¿Puedes desempeñarte con poca o ninguna ayuda?					X	
21	¿Puedo desarrollar rápidamente las tareas que me asignan?					X	
22	¿Resuelvo problemas con los recursos disponibles?					X	
23	¿Cuento con los conocimientos sobre los procedimientos adecuados para desarrollar mis actividades en la Sub Gerencia de Obras?					X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chucya Lozano Kendall Junior DNI: 41655522

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

18 de 05 del 2022



Mg. Ing. Kendall Junior Chucya Lozano

Firma del Experto Informante.

Anexo 8. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Comportamiento Organizacional validado por Mg. Diana Edelmira León Pino

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^z		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Comportamiento grupal								
1	¿Considera usted que demuestra liderazgo cuando se encuentra trabajando en equipo?					X		
2	¿Cree usted que su jefe inmediato demuestra liderazgo para el cumplimiento de objetivos?			X				
3	¿Considera usted que el trabajo grupal repercute en un buen desempeño en las actividades?	X						
4	¿Ofrezco de manera desinteresada ayuda a mis compañeros?	X						
5	¿Considera que el desempeño grupal puede convertir los conflictos en oportunidades?			X				
6	¿Estoy preocupado por las dificultades laborales de mis compañeros?	X						
7	¿Desarrollo mis actividades trabajando en equipo para concretar los objetivos propuestos?					X		
DIMENSIÓN: Procesos individuales								
8	¿Considera usted que la personalidad de los trabajadores desempeña un papel fundamental en la Sub Gerencia de Obras?			X				
9	¿Tiene la iniciativa para realizar sus tareas?					X		
10	¿Puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas?	X						
11	¿Considera que su conducta le permite trabajar de forma dinámica y responsable?					X		

15	¿Soy responsable de mis propios actos en la Entidad?					X	
16	¿Puedo hacer varias cosas a la vez?					X	
DIMENSIÓN Eficacia		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Me considero eficaz porque soy responsable y entrego mi trabajo puntualmente?	X					
18	¿Cuento con conocimientos adecuados para desarrollar mis actividades de forma adecuada?					X	
19	¿Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo?					X	
20	¿Puedes desempeñarte con poca o ninguna ayuda?					X	
21	¿Puedo desarrollar rápidamente las tareas que me asignan?					X	
22	¿Resuelvo problemas con los recursos disponibles?					X	
23	¿Cuento con los conocimientos sobre los procedimientos adecuados para desarrollar mis actividades en la Sub Gerencia de Obras?					X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observaciones, se ha logrado suficiencia, los enunciados son precisos y puntuales.

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

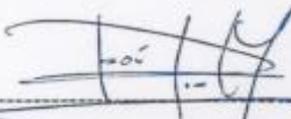
Apellidos y nombres del juez validador Mg: LEON PINO MENA DIANA EDELMIRA **DNI:** 23835080

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA

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

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

18 de mayo del 2022



 MAG. ARQ. DIANA-EDELMIRA LEON PINO MENA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO, PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA.

Estimado(a), el presente cuestionario es anónimo está dirigido a los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras, el cual estudiará la relación sobre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional Cusco.

Los datos suministrados sólo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo.

Instrucciones: Marcar de forma veraz y objetiva con un "X" dentro de los respectivos recuadros según la siguiente escala.

Edad: _____ años Sexo: Hombre () Mujer ()

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

Tabla 10

Evaluación de expertos para las variables Comportamiento organizacional y Productividad laboral.

N°	Expertos	Especialidad
Validación		
1	Mg. Miguel Ángel Aedo Núñez	Gestión Pública
2	Mg. Diana Edelmira León Pino	Gestión Pública
3	Mg. Magnolia Rosario Durand Galindo	Administración
4	Mg. Kendall Junior Chucya Lozano	Gestión Pública

*Fuente: Validación de expertos
Elaboración propia*

Figura 1

Distribución de frecuencias de la variable Comportamiento organizacional de los trabajadores la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional Cusco, 2022



Figura 2

Demostración gráfica de la distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Comportamiento organizacional de los trabajadores la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional Cusco, 2022

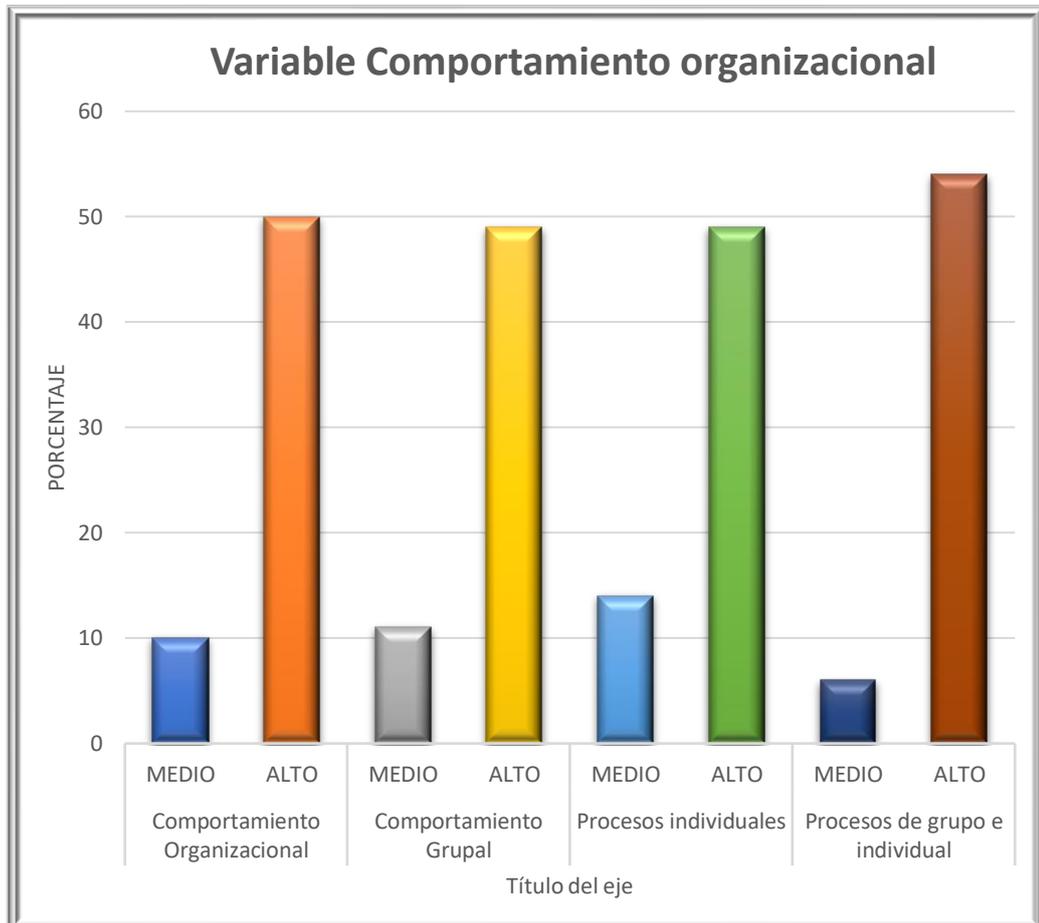


Figura 3

Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional Cusco, 2022

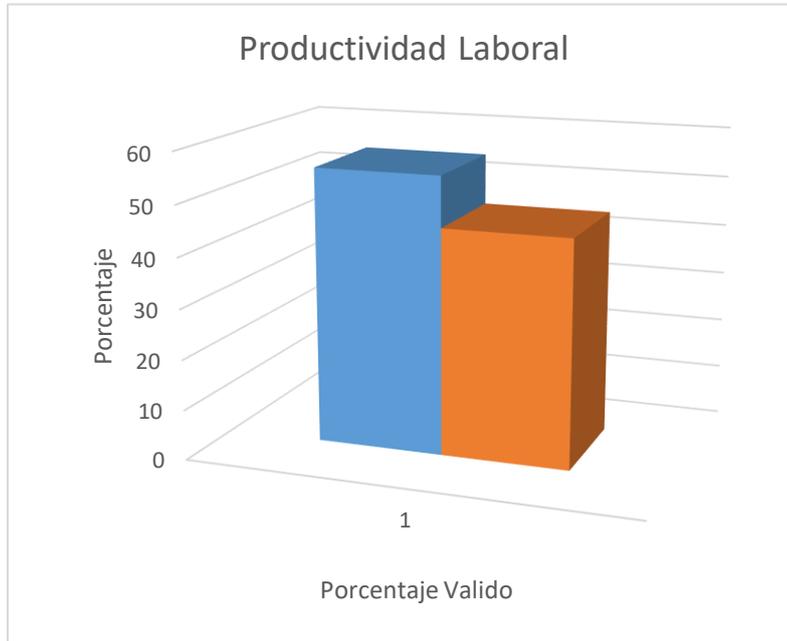
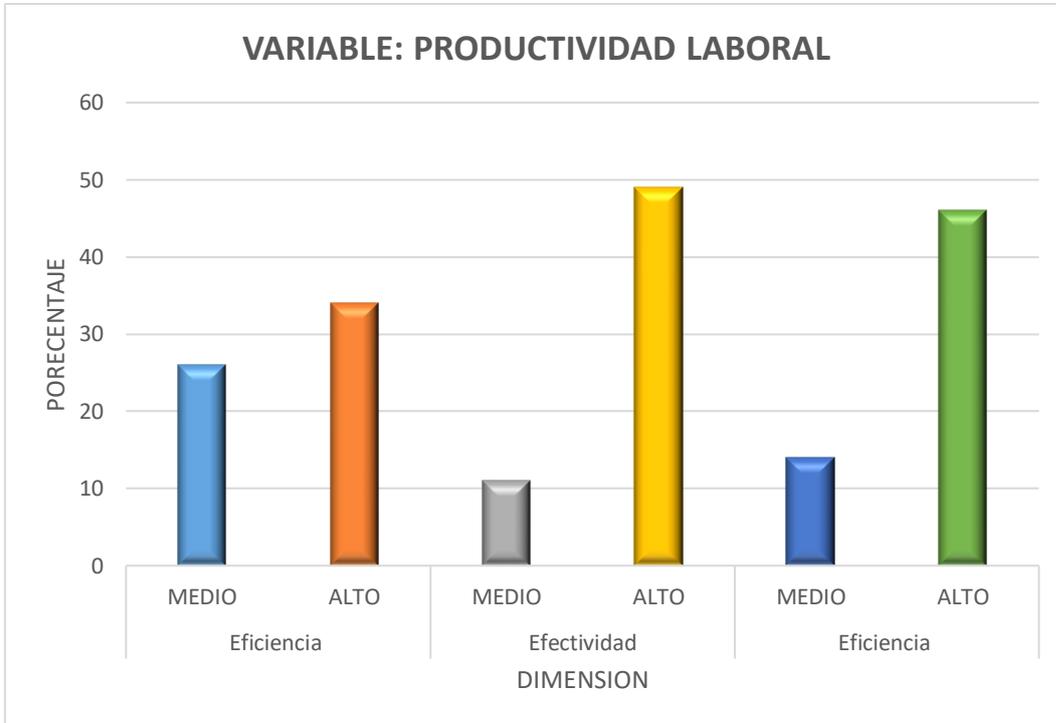


Figura 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Productividad laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional Cusco, 2022



Anexo 9. Solicitud para obtener información



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 12 de mayo de 2022

Carta P. 0147-2022-UCV-EPG-SP

Ing.
MARIA MILAGROS OLAZAVAL RODRIGUEZ
GERENTE REGIONAL DE GESTION DE PROYECTOS
GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CORDOVA ESQUIVEL CIRO AUGUSTO**; identificado(a) con DNI/CE N° 23873104 y código de matrícula N° 7002686978; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Comportamiento Organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 10. Autorización para uso de la información en la Sub Gerencia de Obras de GORE Cusco



GOBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE Gestión de Proyectos
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Cusco, 03 JUN 2022

Oficio N° 180 -2022-GR CUSCO/GRGP

Señor.
MBA. RUTH ANGÉLICA CHICANA BECERRA
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales de la UCV.
Ciudad.

Asunto : Autorización para uso de información de Sub Gerencia de Gestión de Obras.

Referencia : Carta P. 0286-2022-EPG-SP.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla y en atención al documento de la referencia, la Gerencia de Gestión de Proyectos del Gobierno Regional de Cusco AUTORIZA a don Ciro Augusto Córdova Esquivel el uso de la información solicitada, consistente en la razón social y los datos de la oficina de Subgerencia de Gestión de Obras, la cual será de uso exclusivo de para la elaboración de la tesis de posgrado titulada "Comportamiento Organizacional de los trabajadores y productividad laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Obras del Gobierno Regional de Cusco.

Atentamente,

C.c.
Arch
MAAN/OSTA/EOAV

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE GESTIÓN DE PROYECTOS
Mgt. Arq. Miguel Angel Aedo Núñez
GERENTE REGIONAL
CAP. 8898



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Comportamiento Organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022", cuyo autor es CORDOVA ESQUIVEL CIRO AUGUSTO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

LIMA, 15 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR DNI: 10682519 ORCID 0000-0003-2374-980X	Firmado digitalmente por: KZEVALLOSD el 18-07- 2022 00:18:36

Código documento Trilce: TRI - 0345456