



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA EN
EL TRABAJO DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
DOCUMENTARIA Y ARCHIVO DEL MINISTERIO DE JUSTICIA
LIMA 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

JANJACHI TORIBIO MANUEL ROMÁN

ASESOR:

DR. MANUEL SALVADOR CAMA SOTELO

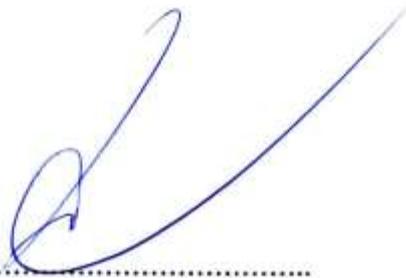
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2016

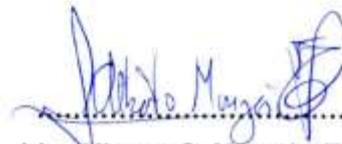
Página del jurado



.....
Dr. Manuel Salvador Cama Sotelo
Presidente



.....
Mg. Federico A. Suasnabar Ugarte
Secretario



.....
Lic. Alberto S. Monzón Troncoso
Vocal

Dedicatoria

A mi padre y a mi hermano que están en el cielo, ya que fueron parte de mi motivación por cumplir un sueño el cuál ellos tanto anhelaron.

A mi madre y hermanos, por su apoyo y sabios consejos, para no decaer y seguir adelante en el cumplimiento de este objetivo.

A mis queridos hijos, por su comprensión en los momentos difíciles, en esos días sin diversión y dándole prioridad a los estudios, y sobre todo por ser motivos de mi lucha y perseverancia.

Agradecimiento

A Dios el todopoderoso, al Sr. De los Milagros y Santa Rosa de Lima quienes me iluminaron ante las adversidades para no dejar este maravilloso sueño.

A la Universidad César Vallejo, por esta oportunidad de desarrollar un programa el cual nos dio la oportunidad a nosotros los adultos para crecer profesionalmente.

A nuestro asesor por tanta paciencia, dedicación y precisión en todo este proceso del desarrollo de tesis.

A mi asesora personal, por apoyarme hasta el último minuto de mi sustentación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Manuel Román Janjachi Toribio, identificado con DNI 10801992 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, Facultad de ciencias empresariales, escuela de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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



Manuel Román Janjachi Toribio

DNI 10801992

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Comportamiento organizacional y calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia - Lima 2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas.

Es relevante la importancia del comportamiento organizacional para una adecuada calidad de vida en el trabajo; ya que es necesario para mantener al personal motivado y con ello conseguir el éxito de la organización, generando un alto nivel de desempeño y orgullo de pertenencia, la cual servira como modelo para otras instituciones públicas.

El presente estudio comprende siete capítulos y un anexo, en el primer capítulo, se ha considerado: la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema: principal y específicos, justificación de la investigación, hipótesis y objetivos. En el segundo capítulo: marco teórico, contiene: diseño del estudio, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo, se presentan los resultados, así como también la contrastación de la hipótesis. En el cuarto capítulo, se presenta la discusión, son formuladas para cada resultado. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo, se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de gráficos.....	x
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1 Trabajos previos.....	17
1.2 Teorías relacionadas al tema.....	27
1.3 Formulación al problema.....	40
1.4 Justificación del estudio.....	42
1.5 Hipótesis.....	45
1.6 Objetivos.....	47
II. MÉTODO.....	49
2.1 Diseño de investigación.....	49
2.2 Variables, operacionalización.....	49
2.3 Población y muestra.....	52
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	52
2.5 Métodos de análisis de datos.....	54
2.6 Aspectos éticos.....	54
III. RESULTADOS.....	55
3.1 Descripción de datos.....	55
3.2 Análisis inferencial.....	99
IV. DISCUSIÓN.....	126
V. CONCLUSIONES.....	129
VI. RECOMENDACIONES.....	131
VII. REFERENCIAS.....	133
ANEXOS.....	135

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables.....	51
Tabla 2: Escala de Lirket.....	53
Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos comportamiento organizacional.....	55
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad comportamiento organizacional.....	55
Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos calidad de vida en el trabajo.....	56
Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad calidad de vida en el trabajo.....	56
Tabla 7: Resumen de procesamiento de casos variable 1 y variable 2.....	57
Tabla 8: Estadísticas de fiabilidad variable 1 y variable 2.....	57
Tabla 9: Indicador personas.....	58
Tabla 10: Indicador organización.....	59
Tabla 11: Indicador grupos.....	60
Tabla 12: Indicador productividad.....	61
Tabla 13: Indicador eficiencia.....	62
Tabla 14: Indicador fidelidad.....	63
Tabla 15: Indicador disponibilidad.....	64
Tabla 16: Indicador producción.....	65
Tabla 17: Indicador capacitación.....	66
Tabla 18: Indicador reclutamiento.....	67
Tabla 19: Indicador rotación de personal.....	68
Tabla 20: Indicador adaptabilidad.....	69
Tabla 21: Indicador comportamiento.....	70
Tabla 22: Indicador competencias.....	71
Tabla 23: Indicador actitud.....	72
Tabla 24: Indicador aspiraciones.....	73
Tabla 25: Indicador calidad.....	74
Tabla 26: Indicador reglamentos.....	75
Tabla 27: Indicador estabilidad laboral.....	76
Tabla 28: Indicador política.....	77
Tabla 29: Indicador salario adecuado.....	78
Tabla 30: Indicador equidad interna.....	79
Tabla 31: Indicador equidad externa.....	80
Tabla 32: Indicador jornada laboral.....	81
Tabla 33: Indicador entorno físico.....	82
Tabla 34: Indicador bienestar.....	83
Tabla 35: Indicador autonomía.....	84
Tabla 36: Indicador indentidad de la tarea.....	85
Tabla 37: Indicador variedad de habilidades.....	86
Tabla 38: Indicador realimentación y reinformación.....	87
Tabla 39: Indicador crecimiento profesional.....	88
Tabla 40: Indicador seguridad de empleo.....	89
Tabla 41: Indicador líder.....	90
Tabla 42: Indicador relaciones interpersonales.....	91
Tabla 43: Indicador derechos laborales.....	92

Tabla 44: Indicador libertad de expresión	93
Tabla 45: Indicador normas.....	94
Tabla 46: Indicador vida personal	95
Tabla 47: Indicador vida personal	96
Tabla 48: Indicador orgullo de pertenencia	97
Tabla 49: Indicador responsabilidad social	98
Tabla 50: Resumen de procesamiento de casos variable 1 y variable 2.....	99
Tabla 51: Pruebas de normalidad variable 1 y variable 2.....	99
Tabla 52: Correlaciones variable 1 y variable 2.....	101
Tabla 53: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 1.....	102
Tabla 54: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 1	102
Tabla 55: Correlaciones de variable 1 – dimensión 1.....	104
Tabla 56: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 2.....	105
Tabla 57: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 2	105
Tabla 58: Correlaciones de variable 1 – dimensión 2.....	107
Tabla 59: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 3.....	108
Tabla 60: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 3	108
Tabla 61: Correlaciones de variable 1 – dimensión 3.....	110
Tabla 62: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 4.....	111
Tabla 63: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 4.	111
Tabla 64: Correlaciones de variable 1 – dimensión 4.....	113
Tabla 65: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 5.....	114
Tabla 66: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 5	114
Tabla 67: Correlaciones de variable 1 – dimensión 5.....	116
Tabla 68: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 6.....	117
Tabla 69: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 6	117
Tabla 70: Correlaciones de variable 1 – dimensión 6.....	119
Tabla 71: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 7.....	120
Tabla 72: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 7	120
Tabla 73: Correlaciones de variable 1 – dimensión 7.....	122
Tabla 74: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 8.....	123
Tabla 75: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 8	123
Tabla 76: Correlaciones de variable 1 – dimensión 8.....	125

Índice de gráficos

Gráfico 1: Indicador personas	58
Gráfico 2: Indicador organización.....	59
Gráfico 3: Indicador grupos	60
Gráfico 4: Indicador productividad	61
Gráfico 5: Indicador eficiencia	62
Gráfico 6: Indicador fidelidad.....	63
Gráfico 7: Indicador disponibilidad	64
Gráfico 8: Indicador producción.....	65
Gráfico 9: Indicador capacitación	66
Gráfico 10: Indicador reclutamiento.....	67
Gráfico 11: Indicador rotación de personal.....	68
Gráfico 12: Indicador adaptabilidad.....	69
Gráfico 13: Indicador comportamiento	70
Gráfico 14: Indicador competencias	71
Gráfico 15: Indicador actitud.....	72
Gráfico 16: Indicador aspiraciones	73
Gráfico 17: Indicador calidad.....	74
Gráfico 18: Indicador reglamentos	75
Gráfico 19: Indicador estabilidad laboral	76
Gráfico 20: Indicador política.....	77
Gráfico 21: Indicador salario adecuado.....	78
Gráfico 22: Indicador equidad interna	79
Gráfico 23: Indicador equidad externa	80
Gráfico 24: Indicador jornada laboral	81
Gráfico 25: Indicador entorno físico.....	82
Gráfico 26: Indicador bienestar	83
Gráfico 27: Indicador autonomía	84
Gráfico 28: Indicador indentidad de la tarea.....	85
Gráfico 29: Indicadorvariedad de habilidades	86
Gráfico 30: Indicador realimentación y reinformación	87
Gráfico 31: Indicador crecimiento profesional	88
Gráfico 32: Indicador seguridad de empleo.....	89
Gráfico 33: Indicador líder	90
Gráfico 34: Indicador relaciones interpersonales	91
Gráfico 35: Indicador derechos laborales.....	92
Gráfico 36: Indicador libertad de expresión.....	93
Gráfico 37: Indicador normas	94
Gráfico 38: Indicador vida persona.....	95
Gráfico 39: Indicador vida personal.....	96
Gráfico 40: Indicador orgullo de pertenencia.....	97
Gráfico 41: Indicador responsabilidad social.....	98
Gráfico 42: Gráfico de normalidad QQ variable 1 y variable 2	100
Gráfico 43: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 1	103

Gráfico 44: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 2	106
Gráfico 45: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 3	109
Gráfico 46: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 4	112
Gráfico 47: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 5	115
Gráfico 48: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 6	118
Gráfico 49: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 7	121
Gráfico 50: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 8	124

Índice de anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	136
<i>Anexo 2:</i> Cuestionario de la variable comportamiento organizacional	138
<i>Anexo 3:</i> Cuestionario de la variable calidad de vida en el trabajo	139
Anexo 4: Validez del instrumento comportamiento organizacional	140
Anexo 5: Validez del instrumento calidad de vida en el trabajo	146
Anexo 6: Base de datos	152

Resumen

Comportamiento organizacional y la calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia, Lima 2016. La investigación que se presenta, tuvo como propósito general identificar la relación entre el comportamiento organizacional y la calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia, Lima 2016. La metodología está basada en una investigación de tipo descriptiva, correlacional; con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por un total de 54 colaboradores del área de archivo del Ministerio de Justicia; la muestra de análisis es probabilística, considerándose la misma cantidad de personas que la población ya que el segmento es pequeño. La técnica fue la encuesta con escala tipo Likert. Los resultados de Rho de Spearman, establecieron una correlación de $r = 0.478$ y un $sig = 0.00$ siendo menor a 0.05 y una relación significativa al 95%, concluyendo que existe una relación significativa entre la comportamiento organizacional y la calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia, Lima 2016.

Palabras clave: Comportamiento organizacional – Calidad de vida en el trabajo – Personas

Abstract

Organizational behavior and quality of life in the work of the office of documentary administration and archives of the Ministry of Justice, Lima 2016. The research presented, had as its general purpose to identify the relationship between organizational behavior and quality of life in the work of the office of documentary administration and archives of the Ministry of Justice, Lima 2016. The methodology is based on a descriptive, correlational investigation; with a non-experimental design. The population consisted of a total of 54 employees from the archiving area of the Ministry of Justice; the sample of analysis is probabilistic, considering the same number of people as the population since the segment is small. The technique was the survey with scale of type Likert. The results of Spearman's Rho, established a correlation of $r = 0.478$ and a $sig = 0.00$ being less than 0.05 and a significant relationship of 95%, concluding that there is a significant relationship between organizational behavior and quality of life in the work of the office of documentary administration and archives of the Ministry of Justice, Lima 2016.

Key words: Organizational Behavior - Quality of life at work - People

I. INTRODUCCIÓN

Robbins y Coulter (2014), indica que la creación del comportamiento organizacional se crea en los últimos 25 años del siglo XIX lo cual admite un estudio renovado del comportamiento de las personas que conviven en grupos con diferentes personas y como se desenvuelven en ese ambiente. Por muchos años los investigadores y teóricos han presentado varias teorías en el origen del comportamiento organizacional que han expuesto distintos pensamientos en los que tratan de relacionar al ser humano con el trabajo, se orientan en diferentes aspectos como la motivación, su racionalidad o pensamientos y también necesidades entre otras, este se realizó a través de disciplinas que son la psicología organizacional o psicología industrial, los creadores de la revolución industrial contribuyeron con muchas ideas del comportamiento organizacional, tomando en cuenta dichos aportes nos dirigiremos a la verdadera situación de esta institución del estado Peruano (p.350)

Respecto a la realidad problemática dentro de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia, se considera que en la actualidad las organizaciones o dentro del comportamiento de estas, tienen como táctica mejorar la calidad de vida en el trabajo de las personas, con buenas condiciones laborales para realizar sus funciones de una manera adecuada, con mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo, además éstas deben contar con oportunidades de crecimiento y constitucionalismo lo cual no están poniendo en práctica actualmente en dicha organización, sin dejar de mencionar las expectativas con respecto a las relaciones interpersonales como parte de la integración social; dentro de la organización se considera a los encargados o jefes inmediatos de no aportar para llevar a los grupos de trabajo hacia un mejor desempeño y con eficiencia conlleve a una buena productividad. Además, que estos muchas veces opacan a un futuro líder, cortándoles su libertad de expresión y el pleno desarrollo de sus capacidades aduciendo su falta de capacitación y que esto a su vez influyan en su crecimiento profesional, es muy importante darle el primer lugar al recurso humano, ya que no están usando estrategias que les permitan sentirse comprometidos e identificados con los objetivos de la empresa,

que sientan orgullo de pertenencia y hasta puedan llegar a ser imagen de ésta ante las demás instituciones.

Por lo antes mencionado y no siendo ajenos a los acontecimientos percibidos, y con el ánimo de contribuir en los procesos del comportamiento de la organización y que estos contribuyan a mejorar la calidad de vida en el trabajo, existen factores como la falta de compensación justa en base a la jornada laboral, que influye directamente en la disponibilidad y fidelidad del colaborador ante sus eventuales requerimientos, demás estaría decir que esto influye a una rotación de personal, sin dejar de mencionar que el contar con un horario de entrada y más no de salida estaría afectando el trabajo a su espacio total de vida de cada trabajador, dejando de lado sus cosas personales y muchas veces a su familia, sintiéndose vulnerados en sus derechos laborales, y que esto no esté acorde a la política manifestada por la institución.

Robbins y Coulter (2014), mencionó que las primeras averiguaciones acerca de la calidad de vida laboral se remontan a los años 70 en los Estados Unidos con el nacimiento del movimiento de desarrollo organizacional, el cual busca optimizar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones a partir del buen trato en el entorno de trabajo, teniendo como presedente el desarrollo del trabajador en todos los ambitos que lo puedan afectar dentro de la organización; el término calidad de vida fue acuñado por Louis Davis en 1970 y por medio de él se buscaba promover a todas las organizaciones a trabajar por el bienestar y las salud de todos sus trabajadores para que estos pudieran satisfactoriamente sus labores. Se considera que en los últimos años se esta prestando más interés a los recursos humanos, con notable énfasis en su desarrollo personal y capacitación. Las empresas que se sotienten a través del tiempo y con una mayor visión de futuro tratan a sus empleados como un recurso de mucho valor, y toman al despido de empleados como última opción. Se sabe que para liderar no solo es necesario tener conocimientos suficientes sobre la conducta de la organización, puesto que los gerentes de empresas son los responsables de lograr resultados. Es necesario llevar a la práctica un sin numero de conocimientos para poder realizar proyectos (p.297)

Según, Robbins y Coulter (2014), los primeros trabajos de calidad de vida laboral se referían a este concepto desde una perspectiva unidimensional, los cuales equiparaban el término de calidad de vida con otros conceptos similares como bienestar, satisfacción global, o felicidad. Sin embargo, con el paso de los años, se observó una transición de esta perspectiva unidimensional a otra de postura multidimensional. Debemos mencionar que existe un ambiente poco acogedor respecto a las relaciones interpersonales que se observan en el área de trabajo, ya sea con los jefes inmediatos mostrando su superioridad en todo momento o con el personal más antiguo que presume su experiencia y supuestos de mejor calidad en su trabajo por años de antigüedad en la institución, y con esto poniendo un freno a la integración social de los nuevos trabajadores. Esto hace que muchas veces las personas no muestren su ciudadanía organizacional y que solo vayan a laborar con el fin de tener un sustento para su familia y más no por sentirse comprometidos e identificados con sus tareas asignadas, mostrando su insatisfacción en el trabajo por el poco reconocimiento al cumplirlas eficientemente, y que también a su vez va dejando de lado el ejercicio de la competencia por ninguna oportunidad de crecimiento y seguridad laboral (p.195)

Asimismo, Ortiz (2014), en la página oficial de la OIT para los Países andinos, en nuestro País, no se ha optado por realizar un análisis de cómo se puedan sentir los empleados al trabajar en esta área, es por eso que es necesario conocer las condiciones laborales que pueden estar afectando su vida y salud para así proponer recomendaciones de como brindar una buena calidad de vida en el trabajo y proporcionar de manera progresiva la satisfacción al trabajar necesaria para que se fidelicen y se sientan comprometidos con las metas de la organización. El objetivo principal de esta investigación es mejorar las condiciones de vida en el trabajo de cada trabajador y el vínculo de cordialidad y la cohesión que debe existir entre los jefes y las personas con las que diariamente se tiene que hacer grupos de trabajo, para realizar con éxito las jornadas laborales y así llevar a la organización a un nivel con el que todos se sientan en un ambiente agradable y de relevancia social de la vida laboral (OIT, 2014, octubre 21)

1.1 Trabajos previos

Díaz (2012), en su tesis titulada *“Factores del comportamiento organizacional que influyen en el desempeño de los equipos de trabajo e instituciones de educación superior un caso de estudio”*, para obtener el grado de maestro en administración, facultad de contaduría y administración de la universidad autónoma de Querétaro - México, quien en la presente investigación tuvo como objetivo demostrar que factores son los que intervienen en el comportamiento de las personas que integran la organización y que a su vez estos se ven reflejados en el clima organizacional que se vive y en el desempeño del trabajo en equipo, la presente investigación se realiza sobre la base del método cuantitativo realizando entrevistas semiestructuradas a personal administrativo, se realizó observación no participante y revisión de documentación relacionada de la institución, para el análisis de las entrevistas se utilizó la hermenéutica objetiva que es el análisis de textos. Concluye que es muy importante la actitud que se manifiesta dentro de la organización para la cual se trabaja y esta se ve reflejada en la creatividad, en la solución de problemas, la responsabilidad, colaboración, disposición, compromiso, trato con la gente, servicio y tolerancia ya que de esto dependerá el buen funcionamiento de la misma. Aunado a esto existen ciertas características personales que son de vital importancia como el saber comunicar a los demás de manera correcta lo que se quiere; esto se refiere a la escritura y la redacción para su buen entendimiento y sobre todo el saber escuchar a los demás porque esto es clave para el éxito de la organización. La estabilidad emocional también es fundamental ya que esto se transmite a la gente que te rodea. El trabajo bajo presión siempre será una característica que se deberá tener por la cantidad de gente con la que se trata y por lo tanto es importante ser paciente y tolerante ante cualquier circunstancia. Se habla de un líder como aquella persona que se pone la camiseta al 100% y que con su ejemplo y su forma de actuar guía a su gente y hace que esta se adapte. Es aquél que es capaz de comunicar manera correcta lo que espera de su gente, empatiza con los mismos, les reconoce su trabajo, tiene conocimiento del puesto, tiene audacia, temple, inventiva, creatividad, don de mando, es accesible, visionario, aprovecha el talento de su gente y sobre todo sabe escuchar siempre y en todo momento que sus colaboradores lo necesiten.

El reconocimiento (54,4%) para el personal que labora en la facultad se da de manera verbal en el momento que se hace el trabajo ya sea en ocasiones por parte del jefe y también por los compañeros de trabajo, estudiantes y maestros. Y también estas se reflejan con la permanencia en el puesto, ya que esto quiere decir que hacen bien su trabajo. La calidad de vida es el reflejo de que la gente está bien económicamente, en el trabajo y con la familia y la facultad se preocupa mucho por la mujer y sus necesidades. También permite a su vez que el personal se desarrolle profesionalmente.

Dicha investigación indica que el comportamiento organizacional influye en el desempeño del trabajador, lo cual muchas veces es manifestado en la creatividad, colaboración y el compromiso hacia la empresa. Es así que la estabilidad emocional del trabajador permite la tolerancia al trabajo bajo presión esto forma parte importante de la comunicación en su entorno y con los clientes. Otro aspecto rescatable es la necesidad de un buen líder que sepa escuchar y reconocer el esfuerzo de cada trabajador y que influya sustancialmente en su remuneración y su desarrollo personal.

Pesantez y Guapacaza (2012), en su tesis titulada *“Análisis del comportamiento organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la universidad politécnica Salesiana, sede Cuenca”*, para obtener el título de Ingeniero comercial de la facultad de ciencias administrativas y económicas, de la universidad politécnica Salesiana sede Cuenca – Ecuador, quienes con esta investigación tuvieron como objetivo, realizar el diagnóstico del comportamiento organizacional destacando la importancia que influye el clima laboral del personal docente, administrativo y de servicios de la universidad politécnica Salesiana sede Cuenca, para lo cual utilizaron una técnica cuantitativa a través de 193 encuestas de opinión en una población de 260 trabajadores. Obteniendo buenas condiciones físicas de trabajo con un 94%, buenas condiciones sociales 93%, condiciones de desarrollo personal con un 82,6%, relaciones con la autoridad y con 59.79% dentro de las condiciones remunerativas resultados de y teniendo como sus conclusiones de lo investigado, los valores tienen un enorme potencial favorecedor para los administradores y, estos deben ser vistos como guías

conductuales tanto para los colaboradores como para la organización y no deben mantenerse intactos al transcurso del tiempo, es decir que los valores de la organización se deben modificar en la medida que los valores sociales se transforman por acción y surgimiento de nuevas generaciones. La afinidad de los valores personales con los valores organizacionales trae como consecuencia una alta satisfacción personal con el trabajo, y los objetivos, tanto los de la organización como los de sus miembros, tienen mayor significado e importancia para sus empleados. La comunicación es otro factor importante dentro de la organización ya que gracias a ella se pueden cumplir los objetivos que se haya propuesto la empresa y además crear y dirigir un clima adecuado para la colaboración y cooperación entre sus colaboradores, mediante la transmisión de los mensajes adecuados y facilitando la obtención de la información necesaria para la correcta ejecución de los planes de la organización. Luego de haber realizado ésta indagación se puede concluir que las principales prácticas en donde se implementa el comportamiento organizacional son: la capacitación e inducción, la socialización y el mejoramiento del clima laboral. Para tal efecto se elaboró un cuestionario de evaluación para los colaboradores de la ups, en donde se confirma que la mayoría del personal que labora en la Institución se encuentran altamente motivados y comprometidos a seguir trabajando para una universidad que los hace parte de ella se preocupa por su capital humano reflejándolo en la disposición para hacer un plan de carrera largo dentro de la misma ya que esta les ayuda a desarrollarse tanto en el ambiente laboral como personal, a pesar de que existen una dimensión del clima laboral que no fue muy bien evaluadas como son las condiciones remunerativas.

El estudio antes mencionado refiere que los líderes como son los administradores son tomados como guías dentro y fuera de la organización, además cabe resaltar la afinidad de los valores de cada trabajador relacionado con los organizacionales, esto conlleva a la satisfacción en el trabajo, otro punto a resaltar es la comunicación como parte de las relaciones interpersonales, sin dejar de mencionar la capacitación como parte del desarrollo profesional y motivacional, relacionado directamente con el compromiso de ir en busca de los objetivos de la organización.

Garcés (2014), en su tesis titulada *“Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado e.s.e iii nivel, Bogotá”*, para obtener el título de magíster en salud y seguridad en el trabajo, perfil investigativo, de la facultad de enfermería, departamento de salud de colectivos Bogotá de la universidad nacional de Colombia, el autor al realizar esta investigación tuvo como objetivo evaluar la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de la salud que laboran en una e.s.e de tercer nivel de complejidad en la ciudad de Bogotá, realizando un estudio descriptivo correlacional de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo, se utilizó como instrumento la encuesta que cuenta con los niveles de confiabilidad y consistencia para el cumplimiento del objetivo. La evaluación de las condiciones de trabajo intralaborales se hizo a través de varios cuestionarios contenidos en el método pymes del instituto nacional de seguridad e higiene del trabajo de España. La muestra se diseñó con 110 profesionales de enfermería y medicina manteniendo un nivel de confianza de 95% y un error máximo admisible de 7,36. El autor en sus conclusiones manifiesta que el multiempleo es un fenómeno que afecta en mayor medida a los hombres, al gremio médico y a los especialistas, encontrándose estrechamente relacionado con la flexibilización laboral, la mayor carga de trabajo, la intensificación de la jornada laboral y la baja remuneración. El trabajo en el hogar tiene una condición de género estadísticamente marcada, que permite identificar a la mujer como la responsable directa de los oficios domésticos y actividades de cuidado en el núcleo familiar, relacionado con un solo trabajo remunerado y un menor nivel de formación avanzada en posgrado, lo que indiscutiblemente se relaciona con el rol cultural de género y la doble presencia, independientemente de la profesión, condición reconocida en varios estudios de sst a nivel internacional. Las condiciones intralaborales tradicionalmente estudiadas ya no son las más sensibles para el sector salud. Aspectos como la organización del trabajo, las formas de vinculación, los aspectos psicosociales e interpersonales y la carga física, cognitiva y mental reportan ahora mayor interés y necesidad de intervención por parte de los profesionales de la salud, lo que demuestra la urgencia del avance y evolución desde la salud ocupacional hacia la salud y seguridad en el trabajo, toda intervención de mejora de las condiciones de trabajo y de calidad de vida en el trabajo de los profesionales responsables

directos del cuidado de la salud de la población, según como sugiere la literatura científica, impacta positivamente la calidad del cuidado, la seguridad del paciente y la calidad de vida de la población general. La calidad de vida en el trabajo no implica solamente satisfacción laboral ya que ésta se relaciona exclusivamente con las expectativas personales frente a la realidad del trabajo. La calidad de vida en el trabajo incorpora un conjunto de dimensiones que trascienden lo subjetivo y lo exclusivamente ligado al entorno intralaboral.

La investigación permite conocer que dentro de la calidad de vida en el trabajo se relacionan muchos factores como la carga de trabajo, cuando esta no es proporcional a la remuneración recibida, esto dado por una política equivocada para aminorar costos y que influye directamente con la calidad del servicio, otro punto resaltante es que como en muchas empresas la mujer sacrifica su desarrollo profesional por darle prioridad a las labores domésticas, además menciona que en estos tiempos se está tomando en cuenta la no exposición a contaminantes y químicos como parte de los cuidados de salud y seguridad ocupacional, esto como factor importante de la calidad de vida en el trabajo.

Según, Estela (2014), quien realizó una investigación sobre *“Calidad de vida laboral y motivación de los trabajadores del área de ventas de la empresa latinex import export s.a.c. Lima – 2014”*, para obtener el título de licenciada en administración de la escuela de ciencias empresariales, de la universidad César Vallejo Lima – Perú. Quien tuvo como propósito general identificar la relación entre la calidad de vida laboral y la motivación de los trabajadores del área de ventas de la empresa latinex import export s.a.c. Lima 2014, Los métodos usados en la investigación han sido el científico, hipotético - deductivo, es una investigación de tipo descriptiva correlacional por que las dos variables están relacionadas entre sí, siendo así que el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. En relación a la metodología, es una investigación cuantitativa, se tomó a toda la población constituida por 62 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta como instrumento en la búsqueda de la información elaborado en base a un cuestionario con respuestas cerradas y medidas en la escala de likert, dichos instrumentos pasaron por un

proceso de validación de confiabilidad mediante el alpha de cronbach. Finalmente se aplicó el paquete estadístico spss 21, en esta investigación la autora llegó a las siguientes conclusiones: concluye que es necesario un plan de integración entre colaboradores para el fortalecimiento interpersonal con 87%, la oportunidad de migrar a otra institución en 69,4% y la atracción de buenos trabajadores. Se ha identificado que existe relación entre la calidad de vida laboral y la motivación de los trabajadores del área de ventas de empresa latinex import export, considerando que las personas son parte fundamental para éxito y realización de la organización, debido a que los resultados arrojan que si hay relación entre los elementos mencionados ya que es indispensable para la satisfacción y bienestar de cada uno de sus integrantes. Se ha reconocido que existe relación entre las personas y la motivación en el área de ventas de la empresa latinex import export, tomando en cuenta que las personas deben estar presentes en la organización con un bienestar adecuado, para así obtener de ellos el compromiso necesario debido a que los resultados nos demuestran que los trabajadores en su mayoría no se sienten identificados con estos elementos. Se ha determinado que existe relación entre la organización y la motivación en el área de ventas de la empresa latinex import export, basado en la influencia de las condiciones laborales, seguido de la seguridad en el ambiente laboral, debido a que los resultados nos arrojan que son negativos para una adecuada motivación y al prestigio de la empresa, afectando así las relaciones interpersonales y el orgullo de pertenecer a la empresa. Se ha establecido que existe relación entre el contexto y la motivación en el área de ventas de la empresa latinex import export, demostrando que el entorno social es parte fundamental para el entorno económico, debido a que los resultados nos demuestran que el personal en su mayoría asume estos factores como muy importantes como las relaciones interpersonales para el desarrollo y un adecuado funcionamiento de la organización tanto en el entorno institucional y político.

La importancia de esta investigación, es que permite identificar como debería beneficiar la organización a la buena calidad de vida en el trabajo, con una remuneración acorde en base al puesto de trabajo, implementos y normas de seguridad que velen por la integridad de cada trabajador, además mucho respeto

desde el líder, hasta el integrante del puesto más bajo, estos aspectos influyen en el estado de ánimo y la productividad de cada uno de ellos, además de sentirse identificado y comprometidos con los objetivos de las empresas.

Cárdenas (2014), en su tesis titulada *“Calidad de vida laboral de los trabajadores de confianza en el área de despachos del congreso de la república del Perú”*, para obtener el título de licenciada en administración de la escuela de ciencias empresariales, de la universidad César Vallejo Lima – Perú, quien tuvo como finalidad identificar el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de confianza en el área de despachos del congreso de la república del Perú. La investigación fue por su naturaleza de tipo descriptivo y según el tiempo transversal de diseño no experimental; en relación a la metodología, nos encontramos frente a una investigación cuantitativa siendo la población el universo de investigación esta estuvo representada por 130 trabajadores y la muestra estuvo conformada por 97 trabajadores. Se utilizó el sistema estadístico spss versión 21 la misma que sirvió para obtener información mediante la aplicación de una encuesta basada en un cuestionario en escala de Likert. Llegando a la siguiente conclusión: concluye que la calidad de vida laboral se refleja en base a factores como, inseguridad al realizar labores sin protección 49%, la atención en salud ocupacional con 47,4% y la inconformidad por el salario 39,2%. Se logró identificar las condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores de confianza en el área de despachos del congreso de la república del Perú, basado en la limpieza e higienes de los trabajadores, es así que la seguridad resulta un factor muy importante para la protección del colaborador, debido a que los resultados arrojan a veces sienten que no cuentan con estas medidas como parte fundamental para una buena calidad de vida laboral. Se logró reconocer la salud en la calidad de vida laboral de los trabajadores de confianza en el área de despachos del congreso de la república del Perú, basado en asistencia respecto a la salud ocupacional del trabajador, y la concientización con los niveles de educación, debido a que los resultados reflejan que a veces son considerados dentro de las condiciones de trabajo. Se logró identificar la remuneración en la calidad de vida laboral de los trabajadores de confianza en el área de despachos del congreso de la república del Perú,

llegando a tener un buen salario, participando de los bonos y utilidades, para llegar a tener las prestaciones sociales que todo trabajador tiene derecho para tener un salario digno que le permita vivir en equidad externa. Se logró identificar la participación en la calidad de vida laboral de los trabajadores de confianza en el área de despachos del congreso de la república del Perú, para los colaboradores para que lleguen a cumplir sus metas con repercusiones de sus ideas presentadas asistiendo a programas de capacitación para así lograr desarrollar su creatividad y expresión personal en su empresa. Se logró identificar la comunicación en la calidad de vida laboral de los trabajadores de confianza en el área de despachos del congreso de la república del Perú, teniendo un amplio conocimiento de las metas para tener un mejor flujo de información y de esta manera se desarrollen los vehículos formales de comunicación. Se logró identificar la relación jefe / subordinados en la calidad de vida laboral de los trabajadores de confianza en el área de despachos del congreso de la república del Perú, para administrar con el ejemplo, teniendo igualdad de trato con todos los colaboradores, considerando que el apoyo socioemocional es muy importante para tener buena relación, y así tener orientación técnica llegando a la igualdad de trato con el buen desempeño laboral.

Lo relevante de este estudio es que menciona que la calidad de vida predomina en el desempeño de los colaboradores, destacando la seguridad para sentirse protegidos y siendo asistidos por el área de salud ocupacional como parte de una buena consideración al colaborador, también influye el salario adecuado y los beneficios al que todos quisieran acceder, además de las capacitaciones para su mejor desempeño dentro de la institución y sobretodo la buena comunicación entre trabajador y jefe para mejorar las relaciones interpersonales.

Quesada (2014), en su tesis titulada *“El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, de la unidad de gestión educativa local N°04, provincia y departamento de Lima, año 2012”*, para obtener el grado académico de magister en educación con mención en gestión de la educación de

la facultad de educación, de la universidad nacional mayor de San Marcos Lima – Perú, quien en su investigación tuvo por finalidad demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, de la ugel n° 04 provincia y departamento de Lima, año 2012. Es una investigación de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 106, la muestra asume la totalidad de la población, tamaño muestral elegida de manera intencional no probabilística. Se aplicó la técnica de la encuesta con dos instrumentos: uno, para medir el liderazgo transaccional y, otro, para determinar el comportamiento organizacional. La investigación se realizó durante el año 2012, utilizando el software spss 21 determinándose coeficientes de confiabilidad con el alfa de cronbach de 0,694 para el instrumento que mide el liderazgo transaccional y 0,986 para aquel que mide el comportamiento organizacional. Y teniendo como conclusiones que los resultados de la investigación reportan que el liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en las instituciones educativas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, jurisdicción de la unidad de gestión educativa local n° 04. esto significa que el comportamiento organizacional que se da mayoritariamente tiene que ver con el liderazgo transaccional que los directivos asumen regularmente en dichas instituciones educativas. En cuanto a la primera dimensión del liderazgo transaccional: Dirección por excepción pasiva, los resultados de la investigación demuestran que tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en las dos instituciones educativas. Significa que el comportamiento organizacional tiene que ver con la dirección por excepción pasiva que asumen los directivos en un nivel medio, Se demuestra que existe relación significativa entre la segunda dimensión del liderazgo transaccional dirección por excepción activa y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas. Es decir, el comportamiento organizacional que se da de manera poco adecuada en ambas instituciones educativas tiene que ver con la dirección por excepción activa que asumen los directivos, finalmente, se demuestra que existe relación estadísticamente significativa entre la tercera dimensión del liderazgo transaccional dirección por contingencia y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas

Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas. Esto significa que el comportamiento organizacional que se da tiene que ver con la dirección por contingencia que también se da mayoritariamente.

La investigación permite conocer que el comportamiento organizacional se ve influenciado por el liderazgo que desarrollan los jefes directos de forma pasiva buscando la confianza y el apoyo en el personal, de manera activa imponiendo normas para cambiar actitudes negativas del personal y de contingencia negociando mejoras y cambios en busca de los objetivos de la organización.

1.2 Teorías relacionadas al tema

Se tomarán los conceptos de los siguientes autores:

Chiavenato (2009), sostuvo al respecto que:

El comportamiento organizacional es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. Aunque la definición ha permanecido, en realidad, las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas (p.6)

Tomando en cuenta la teoría del autor, en la actualidad hay muchos factores que influyen en el comportamiento de la persona dentro de una empresa como su cultura, su estatus de vida o como estos se hayan comportado anteriormente, cabe resaltar que muchos de ellos cambian de actitudes por normas, lineamientos o políticas impuestas por las nuevas empresas esto forma parte del amplio estudio del comportamiento de una organización.

Robbins y Judge (2013), indicó al respecto que:

El comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones (p.11)

También el comportamiento organizacional muestra la cohesión que tienen los principales miembros de la empresa, esto no es más que, para que haya una buena productividad primero tiene que trabajar de manera interrelacionada cada persona, cada grupo en base a la estructura y sobretodo en base a los objetivos de la organización.

Slocum (2009), sostuvo que:

El comportamiento organizacional es el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización y el estudio de los procesos y las practicas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones (p. 4)

El comportamiento organizacional también estudia el modo en que las personas y los grupos de trabajo se comportan en base a los procesos que tiene cada organización para la realización de tareas, en este sentido si se les es fácil adaptar a los parámetros o van modificándolos en base a su experiencia de trabajos anteriores, para que se sientan desempeñen eficientemente.

Chiavenato (2009), indicó que:

Las principales características del comportamiento organizacional es una disciplina científica aplicada. Está ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados. Su aplicación busca que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y, al mismo tiempo, elevar las normas de competitividad de la organización y contribuir a que ésta alcance el éxito (p. 8)

El comportamiento organizacional está ligado a procedimientos que ayuden a lograr una buena cohesión entre las personas y la organización y que esto se refleje en cumplir los objetivos de la misma.

Chiavenato (2009), manifestó que:

El comportamiento organizacional se enfoca en las contingencias. Así, procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas. Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones y a las personas. Todo depende de las circunstancias y nada es fijo ni inmutable (p.8)

Se podría decir que el comportamiento organizacional tiene como perspectiva mantener preparada a la organización ante cualquier eventualidad y así éstas no influyan índices adecuados de productividad en la organización.

Chiavenato (2009), indicó que:

El Comportamiento organizacional utiliza métodos científicos. Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente. El comportamiento organizacional se basa en la investigación sistemática propia del método científico (p.8)

El comportamiento organizacional implica directamente a la parte de administración de recursos humanos, ya que esta ayudaría a implementar cambios y mejoras en busca del buen desempeño de los trabajadores y por ende el logro de los objetivos de la organización.

Chiavenato (2009), sostuvo que:

El comportamiento organizacional sirve para administrar a las personas en las organizaciones. Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas. El objetivo básico del comportamiento organizacional es ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor. Es fundamental para los administradores que dirigen las organizaciones o sus unidades, y también es indispensable para toda persona que pretenda tener éxito en su actividad dentro o fuera de las organizaciones (p.8)

El comportamiento organizacional apoya sustancialmente al manejo del personal, en adecuar sus conductas y características de cada persona con los lineamientos y objetivos de la empresa.

Según Chiavenato (2009), el comportamiento organizacional se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento, entre ellas:

- a) Las ciencias políticas, de las que retoma conceptos relativos al poder, el conflicto, la política organizacional, etcétera.
- b) La antropología, que analiza la cultura de las organizaciones, los valores y las actitudes, entre otros aspectos.
- c) La psicología, que ha desarrollado conceptos relativos a las diferencias individuales, la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, etcétera.
- d) La psicología social: que analiza conceptos relativos al grupo, la dinámica grupal, la interacción, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo, además de otros.
- e) La sociología, en lo referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto, y varios otros.
- f) La sociología organizacional, en lo referente a la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones, entre otros conceptos.

Además, según el autor Chiavenato (2009), el comportamiento organizacional es un campo interdisciplinario que utiliza los conceptos de varias ciencias sociales y los aplica tanto a individuos como a grupos u organizaciones.

Es muy cierto cuando se dice que dentro del comportamiento de la organización se hace notar la utilización de otras ciencias como la psicología para ver la conducta de cada trabajador y la sociología para ver cómo se comportarán al hacer grupos de trabajos.

Chiavenato (2009), mencionó que:

El comportamiento organizacional está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio, como la teoría de las organizaciones, el desarrollo organizacional y la administración de personas o de recursos humanos. A diferencia de esas disciplinas, el comportamiento organizacional suele orientarse teóricamente hacia el microanálisis, pues utiliza los enfoques teóricos de las ciencias del comportamiento para concentrarse principalmente en el comportamiento de los individuos y de los grupos. En este sentido, el comportamiento organizacional puede definirse como la comprensión, el pronóstico y la administración del comportamiento humano en las organizaciones (p.9)

Estos tres enfoques o niveles ayudarán a ver el comportamiento de la organización entera, partiendo de ver el comportamiento de cada trabajador, en especial los que se desarrollan individualmente, que cumplen funciones y que ellos mismos son sus jefes, también aquellos que realizarán trabajos de manera grupal o ver como aquellos que trabajaban individualmente se desempeñarán al ser incluidos en los llamados equipos de trabajo, asimismo ver que todos ellos se comporten de igual o mejor manera ante las directivas de cada empresa y que esto no se vea reflejado en rendimiento de cada trabajador.

Según Chiavenato (2009), la interacción de las variables independientes del comportamiento organizacional determina la forma de las variables dependientes las cuales son las principales dimensiones es que se pretende evaluar o medir:

Chiavenato (2009), afirmó que:

El desempeño es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor. El desempeño de los individuos, los grupos y la organización tienen una enorme influencia en el comportamiento organizacional (p.12)

El desempeño laboral como parte del comportamiento organizacional se manifiesta de la manera como desarrollan con eficiencia sus tareas cada uno de los trabajadores, pero a la vez esto podría afectar al grupo si es que estos buscan resaltar en vez de ir a la par con el resto del grupo afectando al objetivo de la organización.

Chiavenato (2009), indicó al respecto que:

El compromiso con la organización reduce el absentismo y, por tanto, incrementa la disponibilidad de fuerza de trabajo. El absentismo se refiere al número de personas que faltan a trabajar, a la frecuencia y motivos con que lo hacen, y a la cantidad de tiempo de trabajo perdido por dicha causa. Las faltas pueden ser voluntarias decididas por las personas o involuntarias por causas de fuerza mayor que impiden que la persona se presente a laborar. El absentismo impone costos muy elevados a las organizaciones. En general, el absentismo causa interrupción del trabajo, pérdida de producción y enormes perjuicios que pueden llegar a la paralización total o parcial de una empresa (p.12)

Otro punto importante dentro del comportamiento de la organización, es el compromiso que tiene cada trabajador con su empresa o con los objetivos de ésta, muy aparte esta mencionar aspectos que hacen que el colaborador no se sienta comprometido, pero esta va en base a como se pueda sentir dentro de la organización, desmotivado por el poco reconocimiento de su desempeño, por un salario del cual no esté de acuerdo o no tener un grato ambiente de trabajo.

Chiavenato (2009), sostuvo que:

La fidelidad a la organización contribuye a reducir la rotación de personal es decir, el flujo constante de salidas renuncias o despidos y entradas admisiones de personas a la organización, o el ingreso de personas para compensar las salidas de integrantes de la organización. La rotación puede ser voluntaria cuando la persona decide separarse de la empresa o involuntaria cuando la empresa decide despedir a la persona, sea por reducción de personal o por desempeño insuficiente. El aumento de la rotación implica un incremento de los costos de admisión, como reclutamiento, selección y capacitación, así como de los costos

por separación, como indemnización, anticipos de días festivos y pago de vacaciones. Cuando una persona sale de la organización es necesario sustituirla, cosa que no siempre es fácil ni inmediata (p.12)

Este otro factor del comportamiento organizacional es casi tan parecido al compromiso, pero con la diferencia de que cuando la persona ya no se siente a gusto o identificado con la organización, suele migrar a otras empresas, o por su bajo desempeño se les despide y esto genera pérdidas económicas a la organización tanto en la remuneración y pago de indemnización en caso de despido o al capacitar y esperar hasta que el nuevo integrante se adecue a los lineamientos de la organización.

Chiavenato (2009), mencionó que:

La satisfacción en el trabajo, las organizaciones exitosas procuran ser excelentes lugares para trabajar e intrínsecamente gratificantes para las personas. La satisfacción en el trabajo tiene mucho que ver con la calidad de vida en el trabajo, tema que exploraremos más adelante y que se refiere a cómo se siente la persona dentro de la organización. El grado de satisfacción en el trabajo ayuda a atraer talentos y a retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a conquistar su compromiso (p.13)

Quizás este aspecto sea uno de los más importantes dentro del comportamiento de la organización, ya que un trabajador se sentirá satisfecho y con muchas ganas de laborar en una empresa, cuando esta cuenta con una buena calidad de vida en el trabajo, un buen salario, seguridad laboral y con mucho respeto y consideración al colaborador del más inferior puesto de trabajo al más alto cargo.

Chiavenato (2009), manifestó que:

La ciudadanía organizacional significa el grado en que una persona goza de un conjunto de derechos civiles y políticos dentro de una comunidad política o social determinada. La ciudadanía organizacional expresa un comportamiento individual que va más allá de los deberes y las exigencias diarios requeridos por la organización, lo cual permite mejorar sustancialmente la eficacia de ésta. La

ciudadanía organizacional tiene repercusiones saludables como la fidelidad y el compromiso de las personas con los objetivos de la organización, con las reglas y los reglamentos, con una iniciativa personal que trasciende lo requerido, con un deseo de ayudar y contribuir que va más allá de los deberes del trabajo, con el voluntariado y con la excelencia en el desempeño (p.13)

La ciudadanía organizacional es el comportamiento de la empresa en cuanto al respeto de los derechos fundamentales y políticos que tiene cada trabajador, de ser positiva y respetada esto ayudaría a que el colaborador muy aparte de que cumpla con eficiencia sus labores, aporte un poco más de sí mismo por sentirse reconocido y se fidelice cada vez más con los objetivos de la institución.

Para explicar la calidad de vida en el trabajo se tomarán los conceptos de los siguientes autores:

Chiavenato (2009), argumentó al respecto que:

El concepto de la calidad de vida en el trabajo implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones solo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivadas que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones (p.492)

Muchas de las empresas cometen el grave error de no valorar el respeto como parte importante para una buena calidad de vida laboral, como el respeto a sus opiniones o el respeto a sus derechos, esto sumado a otros factores como el tema de capacitaciones y reconocimientos al desempeño hacen que el trabajador se sienta motivado y cumpla con sus funciones satisfactoriamente.

Newstrom (2009), indicó al respecto que:

El concepto de la calidad de vida en el trabajo se refiere a la condición favorable o desfavorable de un ambiente en general para el personal. Los programas de

calidad de vida en el trabajo son otra forma en que las organizaciones reconocen su responsabilidad de desarrollar empleos y condiciones laborales excelentes tanto para el personal como para la salud económica de la organización (p.254)

Dentro de la calidad de vida del trabajo vemos otro punto importante como el lugar idóneo para realizar las tareas, con ergonomía y seguridad, además de resaltar que el trabajador se sentirá satisfecho de cumplir con sus funciones eficazmente solo cuando este en un puesto de acuerdo a sus capacidades y posteriormente ascendido y encargado de nuevas funciones en base a su experiencia y capacitaciones brindadas por la organización.

Gadow (2010), sostuvo al respecto que:

El concepto de la calidad de vida en el trabajo es una filosofía, una modalidad de gestión y un proceso, que mejora la dignidad del empleado y los resultados de las empresas. La calidad de vida en el trabajo no es solo un producto de los que la organización ofrece, es también como gestionan las personas sus expectativas y que hacen ellas mismas en relación con sus condiciones de trabajo (p.314)

Para la autora la calidad de vida en el trabajo significa el principio del cambio en la dignidad de cada colaborador, esto dado por el reconocimiento de los jefes directos como representantes de la organización, a cada uno de ellos por su esfuerzo y dedicación en el cumplimiento de sus labores a pesar de que muchas veces no sean recompensadas. De aquí nace como ellos cubren sus expectativas y soliciten mejoras para que se sientan satisfechos a la hora de cumplir sus tareas en afan de lograr los objetivos de la organización.

Asimismo, el autor Chiavenato (2009), mostró algunos de:

Los componentes de la calidad de vida en el trabajo, es una construcción compleja que envuelve una constelación de factores, como la satisfacción con el trabajo ejecutado, las posibilidades de futuro en la organización, el reconocimiento por los resultados alcanzados, el salario percibido, las prestaciones recibidas, las relaciones humanas dentro del equipo y la organización, el entorno psicológico y

físico del trabajo, la libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones, las posibilidades de estar comprometido y participar activamente (p.314)

En la calidad de vida en el trabajo predominan muchos aspectos como el buen salario, los reconocimientos por los resultados y las posibilidades de futuro donde el empleado sienta satisfacción al realizar sus funciones y se sientan satisfechos de trabajar en su empresa, que se sienta respaldado por la organización y sobretodo se sienta competitivos ante los demás para alcanzar metas y ser parte de los objetivos de la empresa.

Dentro de la calidad de la calidad de vida de trabajo también tenemos que considerar a la relación de la cultura de cada trabajador con el de la organización, ya que toda persona tiene distintas características las cuales no podrían coincidir con las políticas y lineamientos de la empresa, además el trabajar en un buen ambiente y cumpliendo con los beneficios sociales haría que se reduzcan las faltas al trabajo y los reclamos al punto de formarse los grupos sindicales.

Este modelo se basa en buscar el puesto idóneo para el trabajador tomando en cuenta sus habilidades, como el caso de trabajadores que tengan un cargo pequeño, pero a la vez resulten ser muy eficientes en otros cargos de mayor nivel, teniendo una clara percepción de cómo realizar las tareas y con mayor efectividad en base a su experiencia o por la realimentación de la propia área de trabajo.

Según Chiavenato (2009), en el modelo de calidad de vida en el trabajo de Walton, indica que existen ocho factores o dimensiones que lo afectan:

Chiavenato (2009), indicó sobre:

La compensación justa y adecuada. La justa distribución de la compensación depende de qué tan adecuada sea la remuneración por el trabajo que desempeña la persona, de la equidad interna el equilibrio entre las remuneraciones dentro de la organización y de la equidad externa el equilibrio con las remuneraciones del mercado de trabajo (p.494)

Como todo trabajador que se respeta y hace valorar sus conocimientos o habilidades, siempre buscará un reconocimiento a su desempeño o a su carga de trabajo manifestado en una compensación justa y equitativa internamente en base a puestos de trabajos o cargos desempeñados y que además esté acorde con otras instituciones.

Chiavenato (2009), indica que “las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Éstas incluyen las dimensiones de la jornada laboral y el entorno físico adecuado para la salud y el bienestar de la persona” (p.494)

El que un trabajador labore en un horario normal impuesto y sin alteraciones hace que este no melle en su cansancio, fatiga o llegue al estrés y por ende esto perjudique a su salud, además de que sus labores los pueda realizar en un ambiente seguro y con implementos de protección en caso sean expuestos a sustancias y objetos que puedan dañar su salud.

Chiavenato (2009), manifestó que:

La utilización y desarrollo de capacidades. Se deben brindar oportunidades para satisfacer la necesidad de utilizar las habilidades y los conocimientos del trabajador, para desarrollar su autonomía y auto-control y para obtener información sobre el proceso total del trabajo, así como realimentación acerca de su desempeño (p.494)

Muchas de las organizaciones cometen el error de limitar al trabajador con cumplir sus funciones asignadas o que no sean capaces de realizar otras funciones que no vayan de acorde con el puesto en el cual se desempeñan, por el contrario esto ayudaría a que el colaborador se sienta considerado para un futuro ascenso y a la vez motivado para seguir cumpliendo a cabalidad sus tareas asignadas.

Chiavenato (2009), indica que “las oportunidades de crecimiento continuo y seguridad. Se debe ofrecer la posibilidad de hacer carrera en la organización, de crecimiento y desarrollo personal y de seguridad de un empleo duradero” (p.494)

Hoy en día muchas de las empresas brindan este beneficio como parte de la calidad de vida en el trabajo dentro de sus organizaciones, hace que el trabajador se sienta motivado al desempeñarse y se vuelva competitivo para acceder a un futuro ascenso y que le ayuden a cumplir uno de sus objetivos como trabajador y como persona.

Según Chiavenato (2009), asegura que “la integración social en la organización. Esto implica eliminar barreras jerárquicas que marcan distancias, brindar apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de prejuicios” (p.494)

En este aspecto muchos de los jefes de equipos cometen errores, poniendo en práctica un liderazgo autócrata, dejando de lado las inquietudes de los trabajadores, restando comunicación entre jefe y subordinado, pero no consideran que esto influye negativamente en la productividad de cada trabajador o como grupo de trabajo, hoy en día la gran mayoría de trabajadores buscan interrelacionarse para una realimentación de conocimientos.

Chiavenato (2009), manifiesta que “el constitucionalismo. Se entiende como la institución de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático dentro de la organización” (p.494)

Es necesario que toda empresa ponga de manifiesto sus lineamientos dentro de su ambiente laboral y sus derechos de cada trabajador para que estos se sientan seguros de estar amparados por la propia empresa en cuanto a una posible decisión arbitraria del algún miembro de la misma.

Chiavenato (2009), indica que “el trabajo y espacio total de vida. El trabajo no debe absorber todo el tiempo ni la energía del trabajador en detrimento de su vida familiar y particular, de su tiempo de ocio y sus actividades comunitarias” (p.494)

Así como el respeto de la organización por cumplimiento de cada trabajador en base a su jornada laboral, es también importante dentro de la

calidad de vida laboral, el cuidar que el trabajo no ocupe espacios donde el colaborador este dedicado a su familia o a su respectivo descanso.

Chiavenato (2009), sostuvo que:

La relevancia social de la vida laboral. El trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona por formar parte de una organización; la cual debe tener una actuación y una imagen delante de la sociedad, responsabilidad social, responsabilidad por los productos y servicios que ofrece, prácticas de empleo, reglas bien definidas de funcionamiento y de administración eficiente (p.494)

Esto se da cuando la persona se siente identificada con la empresa, ya sea por el puesto que tiene y que sienta que sea el idóneo, o por sentir un orgullo de pertenencia a la hora de vender algo o prestar algún servicio que brinde empresa y que este producto sea del beneficio para la comunidad.

Ortiz (2014), en la pagina oficial de la organización internacional del trabajo, articulo informativo world social protection report proporciona valiosa informacion que nos ayudara a entender que existe una organización encargada de velar por los derechos de las personas en los centros laborales, tambien nos indica que Perú es miembro de la OIT desde el año 1919. El país ha ratificado 74 convenios 67 actualmente en vigor entre los cuales se encuentran los 8 convenios fundamentales. El convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 núm. 176 es el más reciente y fue ratificado el 19 junio 2008. En octubre del 2014, dentro de uno de los temas más resaltantes de la OIT, informa que cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del producto interior bruto global de cada año. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo difieren enormemente entre países, sectores económicos y grupos sociales. Los países en desarrollo pagan un precio especialmente alto en muertes y lesiones, pues un gran número de personas están empleadas en actividades

peligrosas como la agricultura, la pesca y la minería. En todo el mundo, los pobres y los menos protegidos, con frecuencia mujeres, niños y migrantes, son los más afectados. El programa de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de la OIT, safework, tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo. La meta de safework es colocar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional; además de estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles (OIT, 2014, octubre 21)

1.3 Formulación al problema

Problema general

¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?

Problemas específicos

¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la compensación justa y adecuada de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?

¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?

¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la utilización y desarrollo de capacidades de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?

¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con las oportunidades de crecimiento y seguridad de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?

¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la integración social en la organización de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?

¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con el constitucionalismo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?

¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con el trabajo y espacio total de vida de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?

¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la relevancia social de la vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?

1.4 Justificación del estudio

Justificación teórica

Permite reconocer el comportamiento organizacional manifestado por el autor mexicano Chiavenato (2009), como una disciplina científica, en la cual esta se encuentra ligada a prácticas que buscan ayudar y mejorar a las personas, que buscan impulsar su crecimiento individual y con ello buscan de su fidelización con la empresa, ya por el buen trato y reconocimiento de su ciudadanía dentro de esta, y a su vez esto manifestará la relación directamente proporcional que existe entre el buen rendimiento del personal y los elevados indicadores de desempeño que se pueden ver reflejados en la institución. La aplicación de estas prácticas dentro del comportamiento organizacional va en busca de la satisfacción del colaborador al ejercer sus funciones o tareas asignadas, mostrando entrega y compromiso, que a su vez esto generaría un nivel de competitividad en el desarrollo de las tareas dentro de cada área de trabajo y por ende esto contribuiría a conseguir el éxito de la organización.

Se analizó la calidad de vida en el trabajo, tomando en cuenta el estudio realizado por el autor Chiavenato (2009), quien toma como indicadores de la realidad de los colaboradores en el centro de trabajo y su grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo, además muestra el análisis según el modelo de calidad de vida de Dalton, tomando en cuenta las compensaciones justas y adecuadas como un factor primario en la búsqueda de una mejor calidad de vida, siguiendo con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo el cual determina el ambiente laboral, sin dejar de lado el desarrollo de las capacidades y oportunidades que el trabajador tenga dentro de la organización, sin dejar de percibir las oportunidades de crecimiento personal y profesional, dejándose llevar por las normas que constituyen los derechos laborales. Por lo tanto, al apreciar la calidad de vida laboral, se observa la forma como es percibida la organización en el lado humano para mantener a los clientes internos motivados.

Justificación práctica

La oficina de administración documentaria y archivo ha ido mostrando un bajo rendimiento en lo que conlleva a la búsqueda de objetivos, de igual forma su poca identidad con la empresa de cada uno de sus colaboradores, es así que surge la necesidad de efectuar un estudio, cuyo fin sea el insistir en el valor de la calidad de vida en el trabajo como principio que predomina en la identidad, el compromiso y el comportamiento de cada persona que labora en la organización, buscando la relación entre la teoría con la práctica y su influencia con el bajo rendimiento laboral en el área, manifestada en la calidad de vida en el trabajo y con ello perjudicando la rentabilidad y estabilidad de la organización. De esta manera la institución buscara sensibilizar al personal de la oficina de administración documentaria, para luego llevarlos a la posibilidad de cambios internos que les permitirán desarrollarse, mejorar sus relaciones interpersonales y así mejorar el ambiente para poder realizar sus labores dentro del área y que a su vez consiga elevar la satisfacción de los colaboradores del área para conseguir la productividad deseada, esto también permitirá reducir la alta rotación de personal y con ello su seguridad laboral en cada uno de ellos, además de construir un ambiente de cordialidad, comunicación y respeto que ayuden a las buenas relaciones entre compañeros, sintiéndose comprometidos y con muchas ganas de ir a laborar a una empresa que le brinda un salario justo y respeta sus derechos, y con ello lograr la fidelización y satisfacción al cumplir sus tareas al punto de responsabilizarse por la imagen de la institución.

Justificación metodológica

La calidad de vida en el trabajo es un elemento sustancial para el comportamiento de los trabajadores, y por ende vital para el desarrollo de cada organización, cuyas particularidades se manifiestan en las conductas de las personas de toda la organización. En el presente estudio de investigación se optará por las técnicas cuantitativas desde el punto de vista metodológico basado en las teorías de los autores Hernández, Fernández & Baptista (2014), Vara (2010), en la cual se requerirá una serie de preguntas didácticas y un instrumento

de validación llamada encuesta que facilitara la investigación que orientara la propuesta de un modelo de gestión válido y confiable en la oficina de administración documentaria en particular, proponiendo estrategias en la mejora del comportamiento organizacional y que esta influya en la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la institución.

Justificación social

En las variables objetivo de estudio respecto al ámbito social, se justifica porque ayuda significativamente a conocer todos los comportamientos de la persona en cuanto a diversos aspectos que le brindarán bienestar dentro de sus centros laborales, en este caso pertenecientes al estado donde se manifiestan los valores y conductas indistintas. Con este estudio se logrará identificar aspectos importantes en base a los aportes de los colaboradores, dichos aspectos podrán ser tomados en cuenta y modernizar las estrategias de calidad de vida en el trabajo y así el comportamiento de cada institución o empresa en busca de lograr sus objetivos.

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis 1.- Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y la compensación justa y adecuada de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Hipótesis 2.- Existe relación adecuada del comportamiento organizacional con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Hipótesis 3.- Existe relación favorable del comportamiento organizacional y con la utilización y desarrollo de capacidades de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Hipótesis 4.- Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y las oportunidades de crecimiento y seguridad de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Hipótesis 4.- Existe relación adecuada entre el comportamiento organizacional y la integración social en la organización de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Hipótesis 5.- Existe relación directa del comportamiento organizacional con el constitucionalismo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Hipótesis 6.- Existe relación adecuada entre el comportamiento organizacional y el trabajo y espacio total de vida de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Hipótesis 7.- Existe relación favorable entre el comportamiento organizacional y la relevancia social de la vida de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Identificar la relación del comportamiento organizacional y la calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Objetivos específicos

Objetivo 1.- Reconocer la relación del comportamiento organizacional y la compensación justa y adecuada de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Objetivo 2.- Determinar la relación del comportamiento organizacional con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016..

Objetivo 3.- Establecer la relación del comportamiento organizacional con la utilización y desarrollo de capacidades de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Objetivo 4.- Identificar la relación del comportamiento organizacional con las oportunidades de crecimiento y seguridad de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Objetivo 5.- Reconocer la relación del comportamiento organizacional y la integración social en la organización de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Objetivo 6.- Determinar la relación del comportamiento organizacional y el constitucionalismo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Objetivo 7.- Establecer la relación del comportamiento organizacional con el trabajo y espacio total de vida de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Objetivo 8.- Reconocer la relación del comportamiento organizacional y la relevancia social de la vida de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Vara (2012) indica que: “La investigación científica cuenta con diversos diseños y estrategias para realizar investigaciones. Todos estos diseños derivan del método científico y son específicos según la disciplina que los emplee” (p. 202)

La investigación es de diseño no experimental, transversal, ya que solo será descriptiva y no se manipularán las variables.

Para Hernández, Fernández & Baptista (2010)

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (p. 151)

2.2 Variables, operacionalización

Según Vara (2012) sostuvo al respecto:

La variable es todo aquello que puede asumir diferentes valores; es cualquier dato que puede variar. La variable es el antónimo de la constante, la constante no cambia, no varía, se mantiene estable. La variable, por el contrario, si cambia, varía y fluctúa entre un rango determinado. Las variables son todo aquello que vamos a medir, registrar, controlar y estudiar en la tesis. Una variable que no puede medirse, registrarse u observarse, no es una variable científica, sino una variable “metafísica”, poco útil para la ciencia (p.272)

V 1: Comportamiento organizacional (x)

V 2: Calidad de vida en el trabajo (y)

Asimismo Vara (2012) sostiene que: “La definición operacional, indica las actividades u operaciones necesarias para medir o manipular una variable. La definición operacional proporciona el significado a un concepto, especificando las acciones, pasos u operaciones necesarios para medirla, observarla o registrarla” (p.280)

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA ORDINAL
CORPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	El comportamiento organizacional es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. Aunque la definición ha permanecido, en realidad, las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas Chiavenato (2009; p6)	El comportamiento organizacional se evaluará tomando en cuenta las siguientes dimensiones: Desempeño, compromiso, fidelidad, satisfacción en el trabajo y ciudadanía organizacional, los cuales se medirán con sus respectivos indicadores.	Desempeño	Personas	1	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				Organización	2	
				Grupos	3	
				Productividad	4	
			Compromiso	Eficiencia	5	
				Fidelidad	6	
				Disponibilidad	7	
			Fidelidad	Producción	8	
				Capacitación	9	
				Reclutamiento	10	
				Rotación de personal	11	
			Satisfacción en el trabajo	Adaptabilidad	12	
				Comportamiento	13	
				Competencias	14	
				Actitud	15	
				Aspiraciones	16	
			Ciudadanía organizacional	Calidad	17	
				Reglamentos	18	
				Estabilidad laboral	19	
				Política	20	
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	El concepto de la calidad de vida en el trabajo implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones solo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivadas que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones. Chiavenato (2009; p. 492)	La calidad de vida en el trabajo se evaluará tomando en cuenta las siguientes dimensiones: Compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, utilización y desarrollo de capacidades, oportunidades de crecimiento y seguridad, integración social en la organización, constitucionalismo, trabajo y espacio total de vida y relevancia social de la vida en el trabajo; los cuales se medirán con sus respectivos indicadores.	Compensación justa y adecuada	Salario adecuado	1	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				Equidad interna	2	
				Equidad externa	3	
			Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Jornada laboral	4	
				Entorno físico	5	
				Bienestar	6	
			Utilización y desarrollo de capacidades	Autonomía	7	
				Identidad de la tarea	8	
				Variación de habilidades	9	
			Oportunidades de crecimiento y seguridad	Realimentación de información	10	
				Crecimiento Profesional	11	
			Integración social en la organización	Seguridad de empleo	12	
				Líder	13	
			Constitucionalismo	Relaciones interpersonales	14	
				Derechos laborales	15	
				Libertad de expresión	16	
			Trabajo y espacio total de vida	Normas	17	
				vida personal	18	
			Relevancia social de la vida en el trabajo	Imagen de la empresa	19	
				Orgullo de pertenencia	20	
				Responsabilidad social	21	

Elaboración propia

2.3 Población y muestra

La investigación será desarrollada dentro de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016. Los integrantes de la población por ser pequeña y debido a las necesidades de analizar la población total serán los 54 colaboradores.

Hernández, Fernández & Baptista (2010), indica que: “Los estudios motivacionales en empresas suelen abarcar a todos sus empleados para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta. Las muestras se utilizan por economía de tiempo y recursos” (p.172)

Muestra

La muestra será el total de la población que consta de 54 personas.

Hernández, Fernández & Baptista (2010) indica que: “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.175)

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

Según, Hernandez, Fernandez & Baptista (2010):

Técnicas de recolección de datos se basa en instrumentos estandarizados. Es uniforme para todos los casos. Los datos se obtienen por observación, medición y documentación. Se utilizan instrumentos que han demostrado ser válidos y confiables en estudios previos o se generan nuevos basados en la revisión de la literatura y se prueban y ajustan. Las preguntas, ítems o indicadores utilizados son específicos con posibilidades de respuesta o categorías predeterminadas. (p.12)

Para el presente estudio de investigación, la técnica que se aplicaran es la encuesta.

Instrumento de recolección de datos

Esta técnica empleada a través de la escala de tipo Likert, con respuestas alternativas de:

Tabla 2: Escala de Likert

N ^o	Leyenda
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Análisis de validación y confiabilidad del instrumento

La validación de expertos evaluara varios criterios de calificación como la pertinencia, relevancia y claridad, para su aprobación de las variables.

Hernández, Fernández & Baptista (2010), “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.201).

La confiabilidad se realizará a través del alfa de cronbach`s la cual se mide las dos variables.

Hernández, Fernández & Baptista (2010) indica que:

La encuesta consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es

decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones (p.245)

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos de cada una de las variables se ha utilizará el software SPSS versión 22 y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba de normalidad de Pearson, por medio de la cual se realizará la contrastación de hipótesis y esto permitirá llegar a las conclusiones.

2.6 Aspectos éticos

La fiabilidad de la investigación: “El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.”, se da al buscar reconocer el vínculo entre las dos variables mediante estudios realizados con anterioridad y referencias bibliográficas cuidadas con recelo en su autenticidad y respeto a los autores; asimismo los datos obtenidos fueron tomados de acuerdo a los resultados encontrados.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de datos

Análisis de fiabilidad de las variables

Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos comportamiento organizacional

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	54	100,0

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

Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	20

En el resultado de la primera variable, podemos apreciar que en el análisis de confiabilidad interna a través del alfa de cronbach es superior a ,883, esto nos indica que presenta un alto nivel de confiabilidad, lo que significa que las dimensiones son consistentes.

Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos calidad de vida en el trabajo

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	54	100,0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	21

Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad calidad de vida en el trabajo

En el resultado de la primera variable, podemos apreciar que en el análisis de confiabilidad interna a través del alfa de cronbach es superior a ,863, esto nos indica que presenta un alto nivel de confiabilidad, lo que significa que las dimensiones son consistentes.

Fiabilidad de los instrumentos

Tabla 7: Resumen de procesamiento de casos variable 1 y variable 2

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	54	100,0

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

Tabla 8: Estadísticas de fiabilidad variable 1 y variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	41

Los instrumentos a utilizar en esta investigación tanto del comportamiento organizacional como de la calidad de vida en el trabajo, según el alfa de cronbach es superior nos indica que presenta un alto nivel de confiabilidad de ,863, por lo tanto, son significativamente confiables.

Resultado de la encuesta

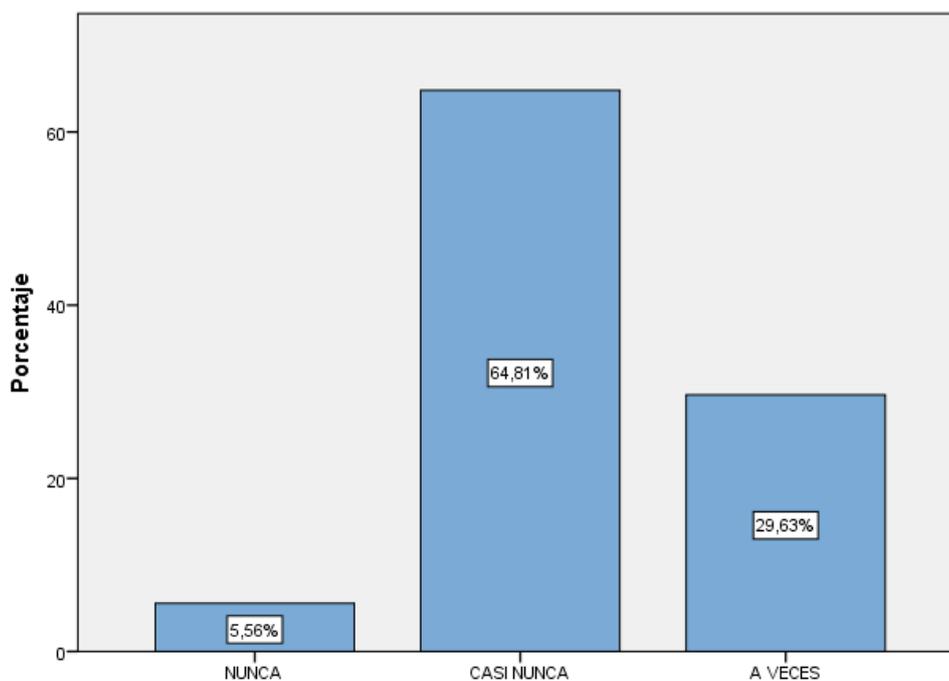
1.- ¿Siente usted que sus compañeros desempeñan sus funciones de una manera adecuada?

Tabla 9: Indicador personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	5,6	5,6	5,6
Casi nunca	35	64,8	64,8	70,4
A veces	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 1: Indicador personas



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que casi nunca sus compañeros desempeñan sus funciones de una manera adecuada, seguido de un 29.6% nos dice que a veces lo hace.

Esto dice que la mayoría de trabajadores no desempeñan sus funciones con compromiso para llevar a la organización a sus metas definidas.

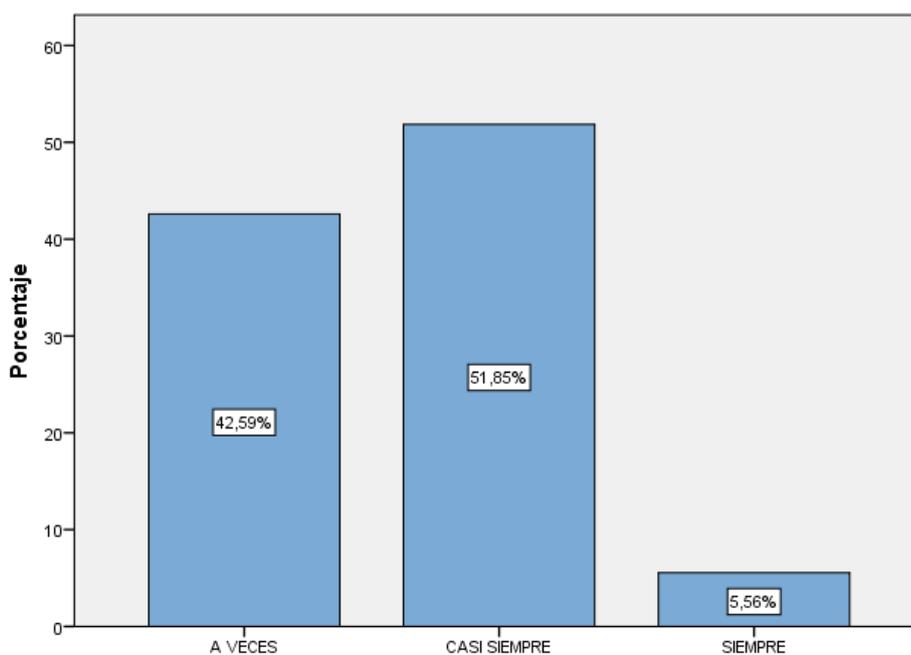
2.- ¿Considera usted que la falta de organización dentro de su área influye en el rendimiento laboral de sus compañeros?

Tabla 10: Indicador organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	23	42,6	42,6	42,6
Casi siempre	28	51,9	51,9	94,4
Siempre	3	5,6	5,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 2: Indicador organización



Elaboración propia.

El 51.9% de los trabajadores respondió que casi siempre la falta de organización dentro de su área influye en el rendimiento laboral de sus compañeros, seguido de un 42.6% que nos dice que a veces influye y un 5.6% indica que siempre influye.

Esto indica que la falta de organización dentro del área repercute en el desempeño de los trabajadores.

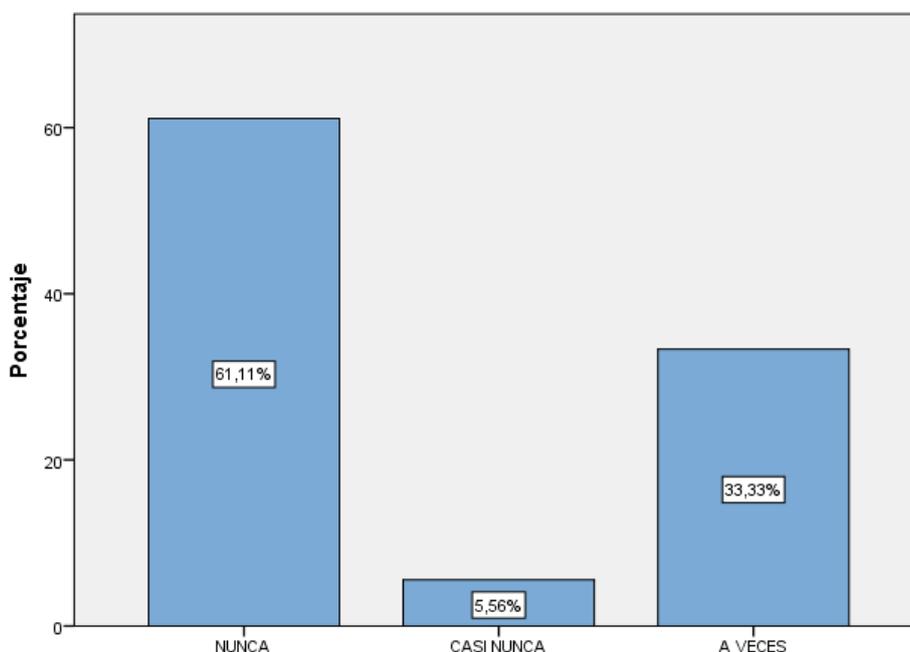
3.- ¿Cree usted que los objetivos de su grupo de trabajo están claros y son aceptados por todos?

Tabla 11: Indicador grupos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	33	61,1	61,1	61,1
Casi nunca	3	5,6	5,6	66,7
A veces	18	33,3	33,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Gráfico 3: Indicador grupos



Elaboración propia.

El 61.1% de los trabajadores respondió que nunca los objetivos de su grupo de trabajo están claros y son aceptados por todos, seguido de un 33.3% que nos dice que a veces son claros y un 5.6% indica que casi nunca son claros.

Esto indica que, si los objetivos de su grupo de trabajo no están claros y no son aceptados por todos, esto repercute en la productividad de cada uno de los trabajadores.

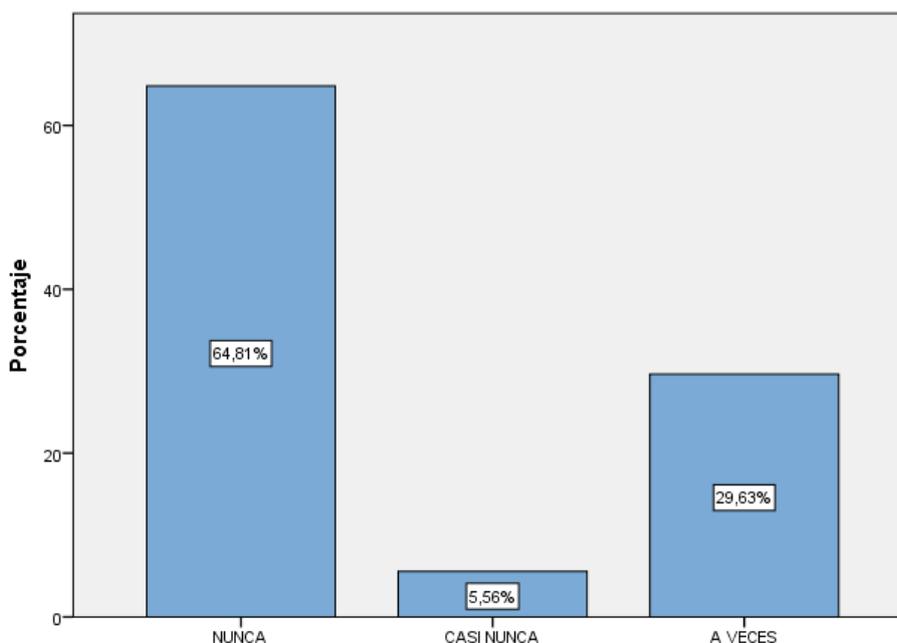
4.- ¿Considera usted que los recursos que posee la institución son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias?

Tabla 12: Indicador productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	35	64,8	64,8	64,8
Casi nunca	3	5,6	5,6	70,4
A veces	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 4: Indicador productividad



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que nunca los recursos que posee la institución son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias, seguido de un 29.6% que nos dice que a veces son suficientes y un 5.6% indica que casi nunca son suficientes.

Esto indica que los recursos que posee la institución son insuficientes para que los trabajadores puedan realizar su trabajo eficientemente.

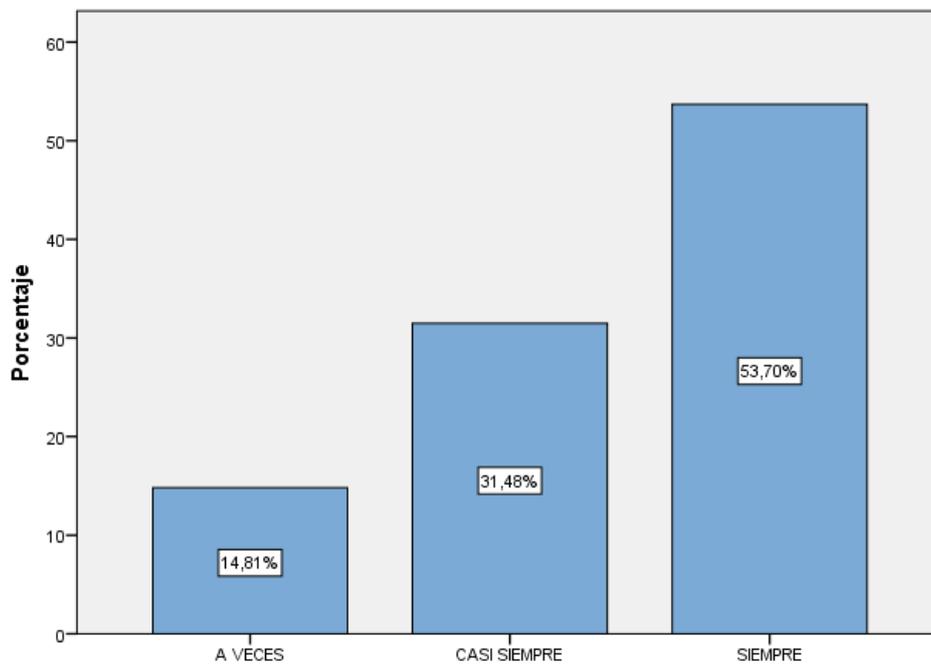
5.- ¿Considera usted que su jefe está comprometido con la institución y es eficiente en la busca de los objetivos del área?

Tabla 13: Indicador eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	14,8	14,8	14,8
Casi siempre	17	31,5	31,5	46,3
Siempre	29	53,7	53,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 5: Indicador eficiencia



Elaboración propia

El 53.7% de los trabajadores respondió que siempre su jefe está comprometido con la institución y es eficiente en la busca de los objetivos del área, seguido de un 31.5% que nos dice que casi siempre se encuentra comprometido y un 14.8% dice que a veces se nota comprometido.

Esto hace indicar que, si el jefe se encuentra comprometido con los objetivos de la empresa, estos influirán en el desempeño de los trabajadores.

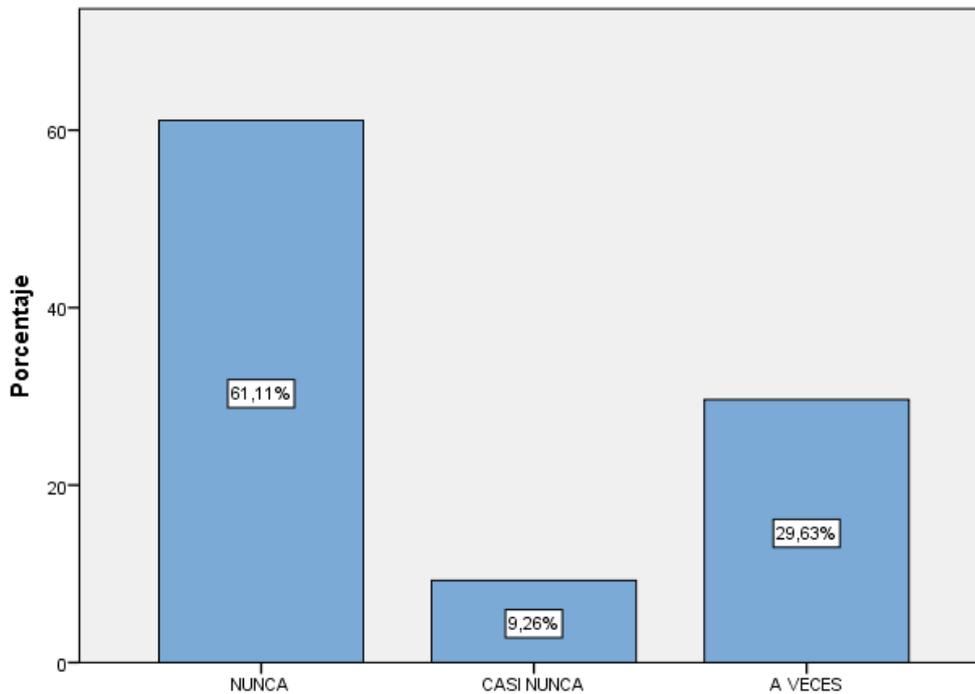
6.- ¿Siente usted que dentro del equipo de trabajo existen personas que son reservadas respecto a la información que procesan?

Tabla 14: Indicador fidelidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	33	61,1	61,1	61,1
Casi nunca	5	9,3	9,3	70,4
A veces	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 6: Indicador fidelidad



Elaboración propia

El 61.1% de los trabajadores respondió que nunca dentro del equipo de trabajo existen personas que son reservadas respecto a la información que procesan, seguido de un 29.6% que nos dice que a veces se encuentra son reservados y un 9.3% dice que casi nunca son reservados.

Esto indica que los trabajadores son poco reservados con la información sensible que manejan dentro de sus actividades.

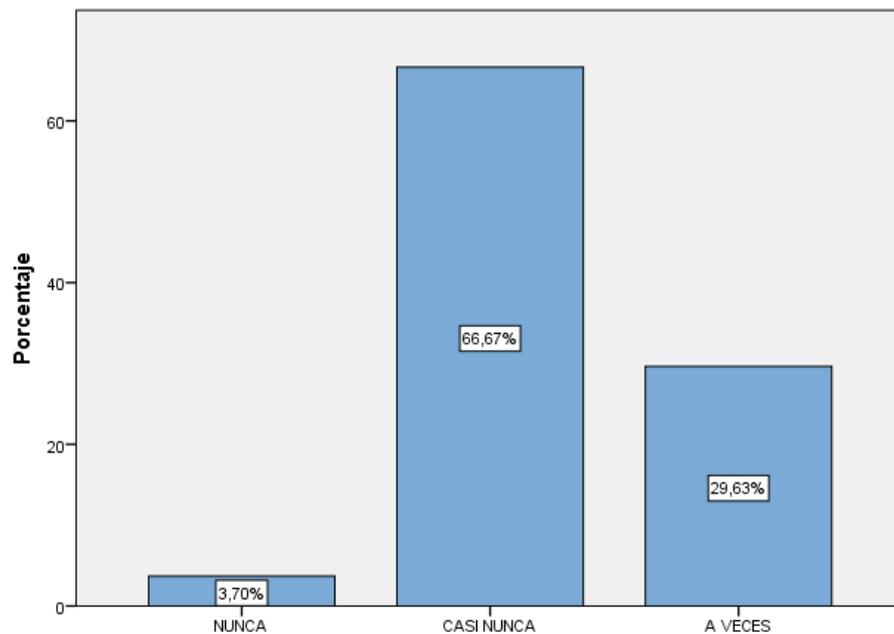
7.- ¿Considera usted que la institución le brinda disponibilidad de horarios para desarrollarse profesionalmente?

Tabla 15: Indicador disponibilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	3,7	3,7	3,7
Casi nunca	36	66,7	66,7	70,4
A veces	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 7: Indicador disponibilidad



Elaboración propia

El 66.7% de los trabajadores respondió que casi nunca la institución le brinda disponibilidad de horarios para desarrollarse profesionalmente, seguido de un 29.6% que nos dice que a veces le brindan disponibilidad de horarios y un 3.7% dice que nunca le brindan la disponibilidad.

Esto indica que los trabajadores sienten poco apoyo de parte de la institución, para desarrollarse profesionalmente.

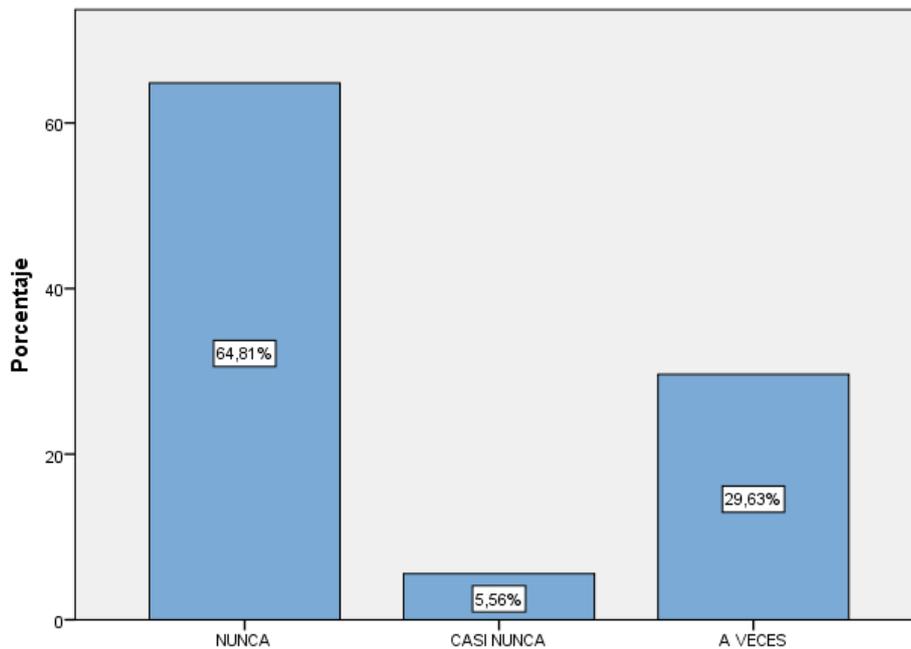
8.- ¿Cree usted que dentro de su entorno existen personas que trabajan con responsabilidad para llegar a la meta de producción solicitada por los jefes?

Tabla 16: Indicador producción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	35	64,8	64,8	64,8
Casi nunca	3	5,6	5,6	70,4
A veces	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 8: Indicador producción



Elaboración propia

El 64.8 % de los trabajadores respondió que sienten que nunca dentro de su entorno existen personas que trabajan con responsabilidad para llegar a la meta de producción solicitada por los jefes, seguido de un 29.6% que sienten que a veces las personas trabajan con responsabilidad y un 3.6% dice que casi nunca muestran responsabilidad.

Esto indica que es muy notoria la falta de compromiso de los trabajadores hacia los objetivos de la institución.

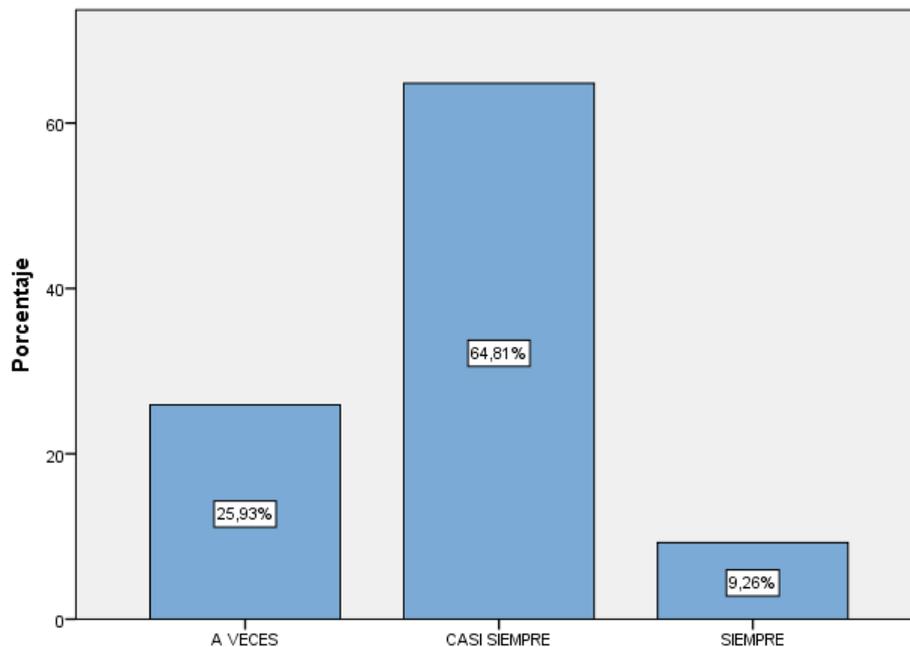
9.- ¿Considera usted que las capacitaciones son parte al reconocimiento al buen desempeño laboral de los colaboradores?

Tabla 17: Indicador capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	14	25,9	25,9	25,9
Casi siempre	35	64,8	64,8	90,7
Siempre	5	9,3	9,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 9: Indicador capacitación



Elaboración propia

El 64.8 % de los trabajadores respondió que casi siempre las capacitaciones son parte al reconocimiento al buen desempeño laboral de los colaboradores, seguido de un 25.9% que sienten que a veces son parte del buen desempeño y un 9.3% dice que siempre son por el buen desempeño.

Esto indica que los trabajadores toman a las capacitaciones como un premio al cumplimiento de sus metas dentro de la institución.

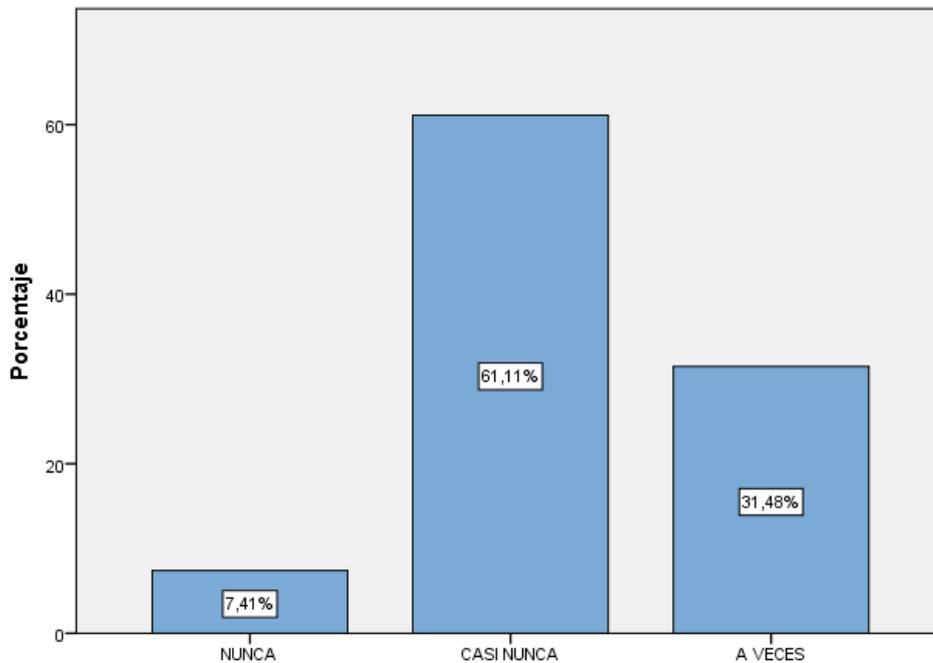
10.- ¿Cree usted que existe una adecuada selección de personal enfocada en las necesidades laborales de su área?

Tabla 18: Indicador reclutamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	7,4	7,4	7,4
Casi nunca	33	61,1	61,1	68,5
A veces	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 10: Indicador reclutamiento



Elaboración propia

El 61.1% de los trabajadores respondió que casi nunca existe una adecuada selección de personal enfocada en las necesidades laborales de su área, seguido de un 31.5% que sienten que a veces hay una adecuada selección y un 7.4% dice que nunca existe una adecuada selección.

Esto indica que los trabajadores sienten que las personas que ingresan no son seleccionadas con conocimientos que ayuden a lograr las metas del área.

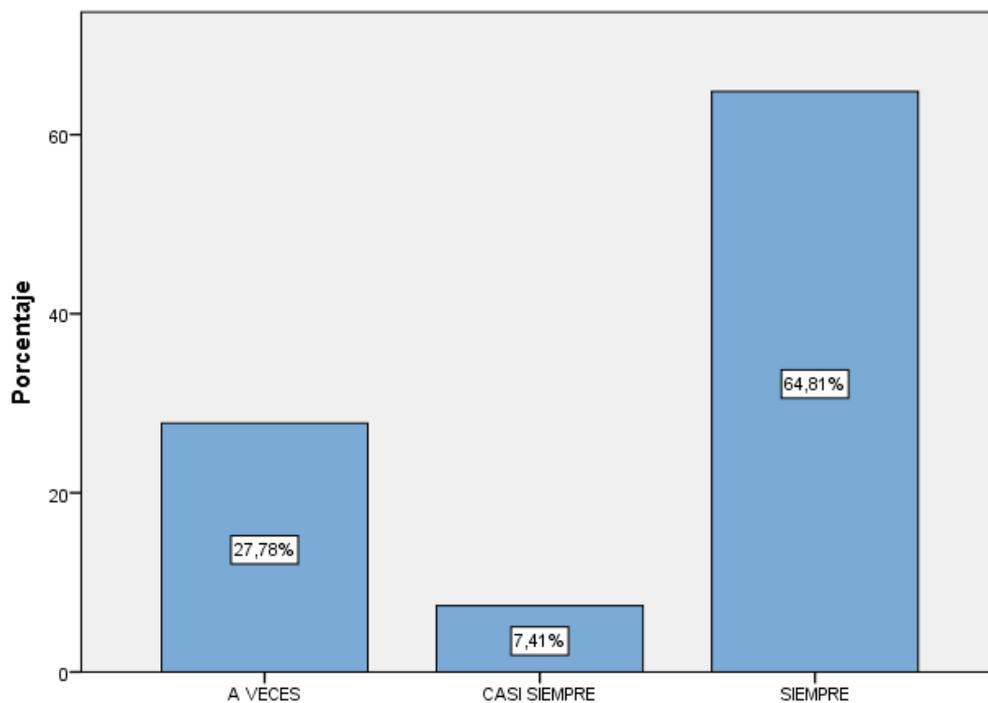
11.- ¿Cree usted que la rotación de personal influye en el cumplimiento de los objetivos del área de administración documentaria?

Tabla 19: Indicador rotación de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	15	27,8	27,8	27,8
Casi siempre	4	7,4	7,4	35,2
Siempre	35	64,8	64,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 11: Indicador rotación de personal



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que siempre la rotación de personal influye en el cumplimiento de los objetivos del área de administración documentaria, seguido de un 27.8% que sienten que a veces influye y un 7.4% dice que casi siempre influye.

Esto hace indicar que los trabajadores sienten que la rotación de personal no es beneficiosa para lograr las metas del área.

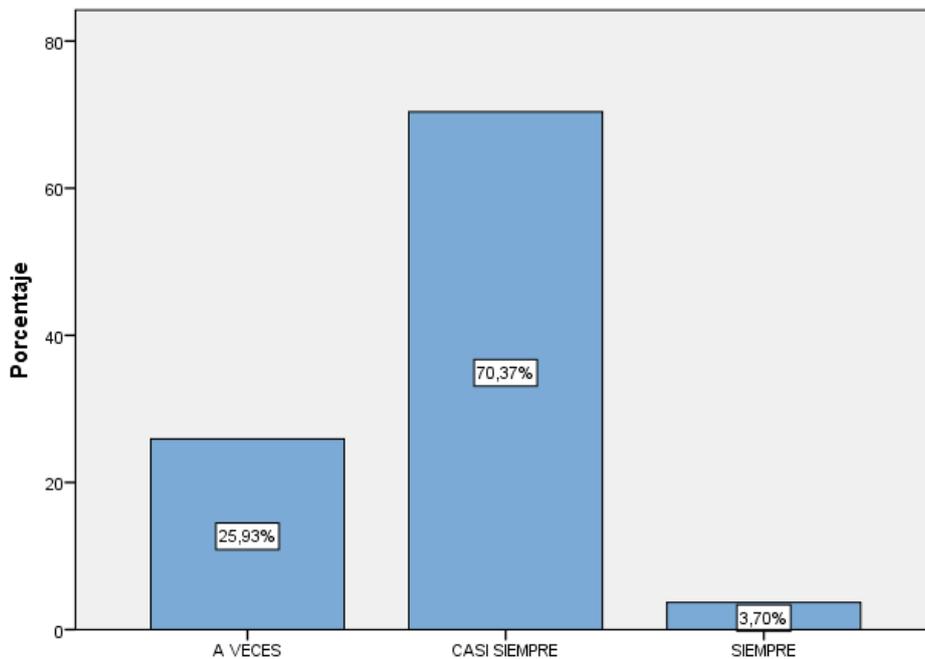
12.- ¿Considera usted que una buena comunicación es necesaria para la adaptabilidad de los nuevos integrantes al equipo de trabajo?

Tabla 20: Indicador adaptabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	14	25,9	25,9	25,9
Casi siempre	38	70,4	70,4	96,3
Siempre	2	3,7	3,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 12: Indicador adaptabilidad



Elaboración propia

El 70.4% de los trabajadores respondió que casi siempre una buena comunicación es necesaria para la adaptabilidad de los nuevos integrantes al equipo de trabajo, seguido de un 25.9% que sienten que a veces es necesario y un 3.7% dice que siempre es necesario.

Esto hace indicar que los trabajadores sienten que la una buena comunicación es importante para cumplir con los objetivos del área.

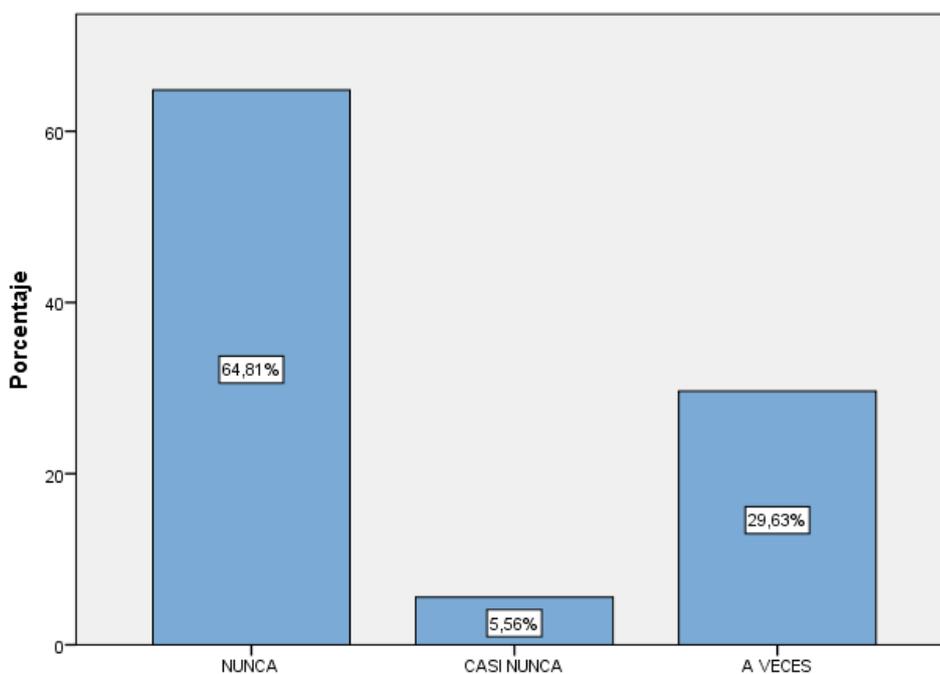
13.- ¿Siente usted un comportamiento idóneo de sus compañeros a la hora de realizar trabajos en equipo?

Tabla 21: Indicador comportamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	35	64,8	64,8	64,8
Casi nunca	3	5,6	5,6	70,4
A veces	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 13: Indicador comportamiento



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que nunca hay comportamiento idóneo de sus compañeros a la hora de realizar trabajos en equipo, seguido de un 29.6% que sienten que a veces es existe y un 5.6% dice que casi nunca existe un buen comportamiento.

Esto hace indicar que a los trabajadores les cuesta desarrollar sus labores a la hora de hacer grupos.

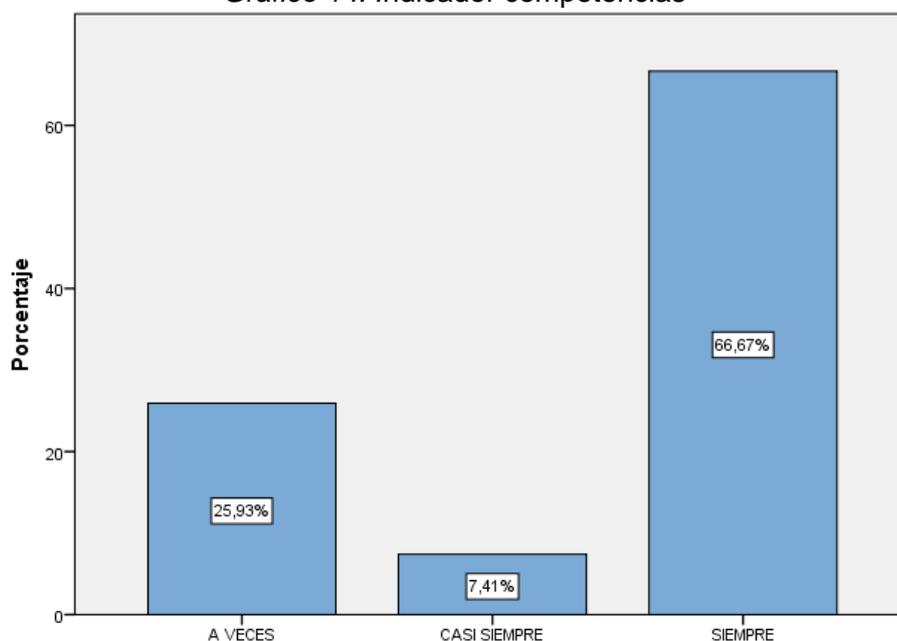
14.- ¿Se considera un trabajador competitivo, pero no lo demuestra en su totalidad por las restricciones en las jerarquías?

Tabla 22: Indicador competencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	14	25,9	25,9	25,9
Casi siempre	4	7,4	7,4	33,3
Siempre	36	66,7	66,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 14: Indicador competencias



Elaboración propia

El 66.7% de los trabajadores respondió que siempre se considera un trabajador competitivo, pero no lo demuestra en su totalidad por las restricciones en las jerarquías, seguido de un 25.9% manifiestan que a veces y un 7.4% dice que casi siempre.

Esto hace indicar que a los trabajadores les cuesta desenvolverse por sentirse cohibidos.

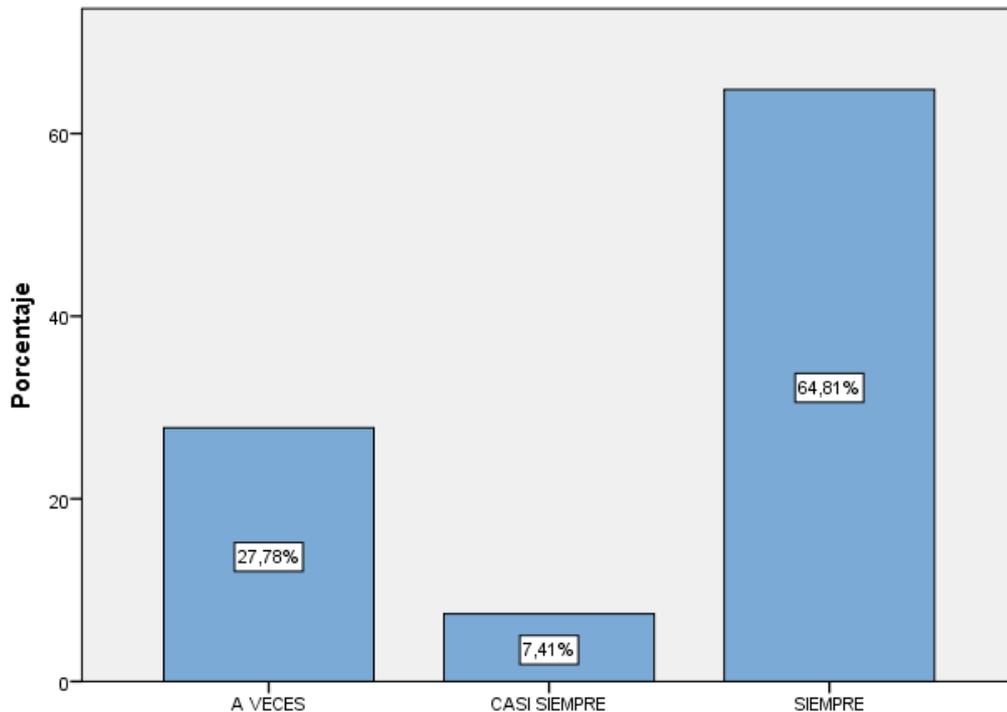
15.- ¿Considera usted que existen actitudes negativas de los demás colaboradores cuando se les solicita realizar trabajos en equipo?

Tabla 23: Indicador actitud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	15	27,8	27,8	27,8
Casi siempre	4	7,4	7,4	35,2
Siempre	35	64,8	64,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 15: Indicador actitud



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que siempre existen actitudes negativas de los demás colaboradores cuando se les solicita realizar trabajos en equipo, seguido de un 27.8% manifiestan que a veces y un 7.4% dice que casi siempre.

Esto hace indicar que a los trabajadores les cuesta trabajar en equipo.

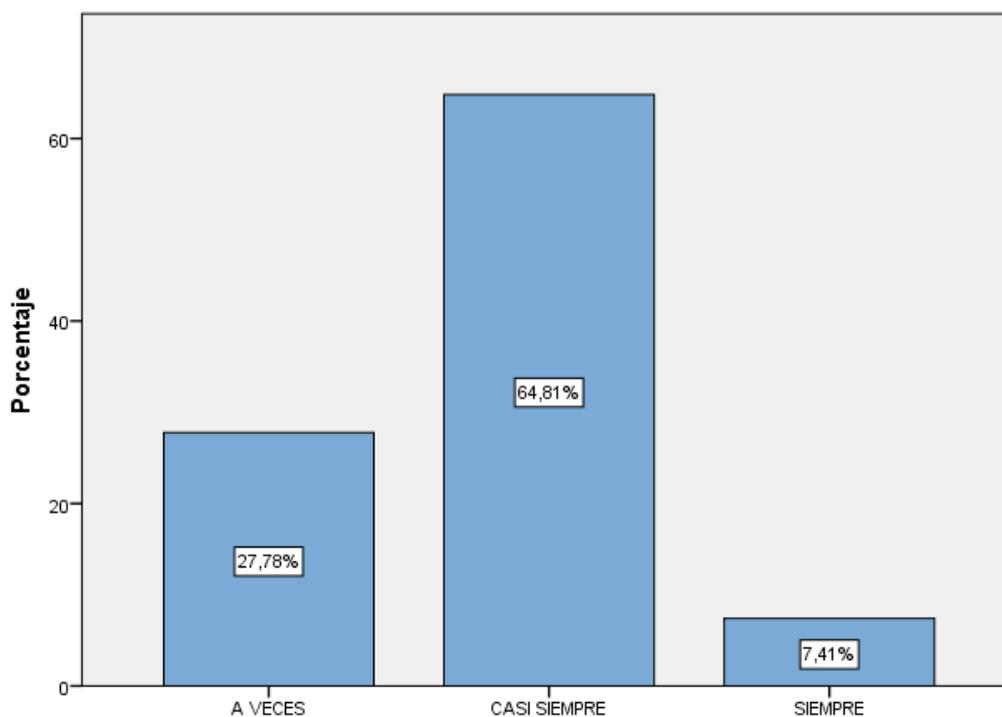
16.- ¿Siente que las aspiraciones personales producen celos profesionales entre compañeros?

Tabla 24: Indicador aspiraciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	15	27,8	27,8	27,8
Casi siempre	35	64,8	64,8	92,6
Siempre	4	7,4	7,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 16: Indicador aspiraciones



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que casi siempre las aspiraciones personales producen celos profesionales entre compañeros, seguido de un 27.8% manifiestan que a veces y un 7.4% dice que siempre.

Esto indica que no hay un buen clima laboral en base al poco compañerismo.

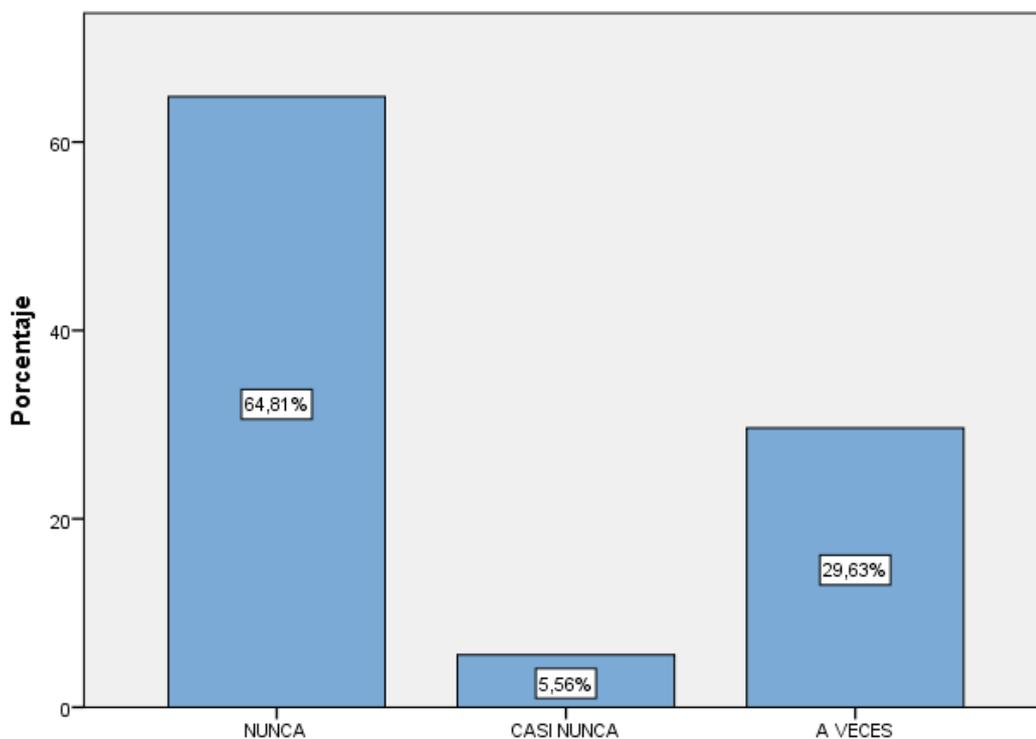
17.- ¿Cree usted que en el área de administración documentaria se realizan trabajos de calidad?

Tabla 25: Indicador calidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	35	64,8	64,8	64,8
Casi nunca	3	5,6	5,6	70,4
A veces	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 17: Indicador calidad



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que nunca en el área de administración documentaria se realizan trabajos de calidad seguido de un 29.6% manifiestan que a veces y un 5.6% dice que casi nunca.

Esto indica que los trabajadores no desarrollan sus actividades con conciencia.

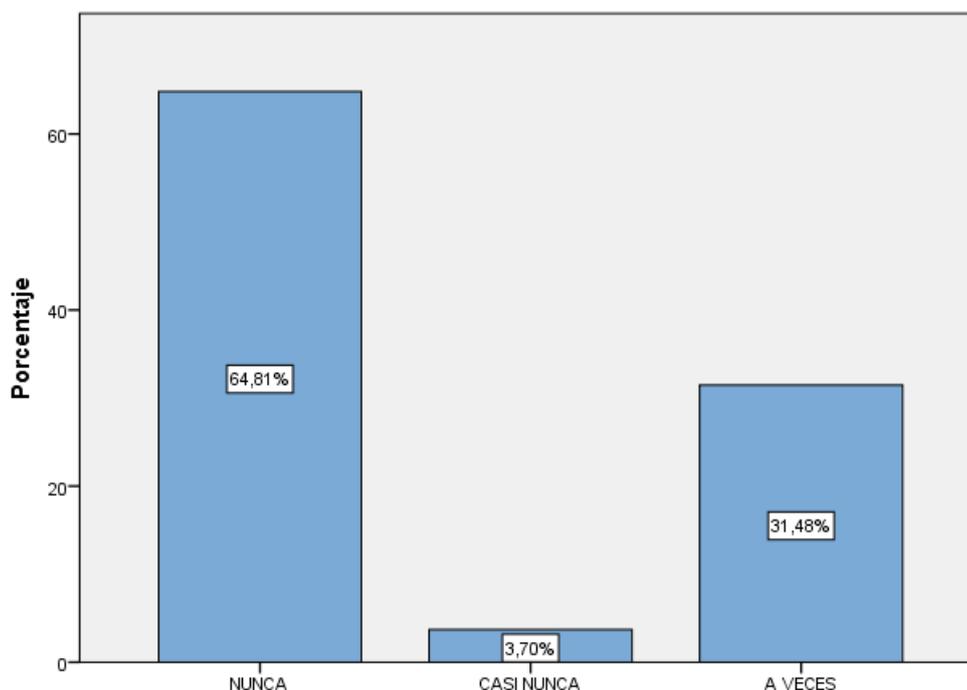
18.- ¿Considera usted que se respeta las normas internas de trabajo implementadas por la institución?

Tabla 26: Indicador reglamentos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	35	64,8	64,8	64,8
Casi nunca	2	3,7	3,7	68,5
A veces	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 18: Indicador reglamentos



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que nunca se respeta las normas internas de trabajo implementadas por la institución seguido de un 31.5% manifiestan que a veces y un 3.7% dice que casi nunca.

Esto indica que los trabajadores tienen mucho desconocimiento sobre las normas internas de trabajo.

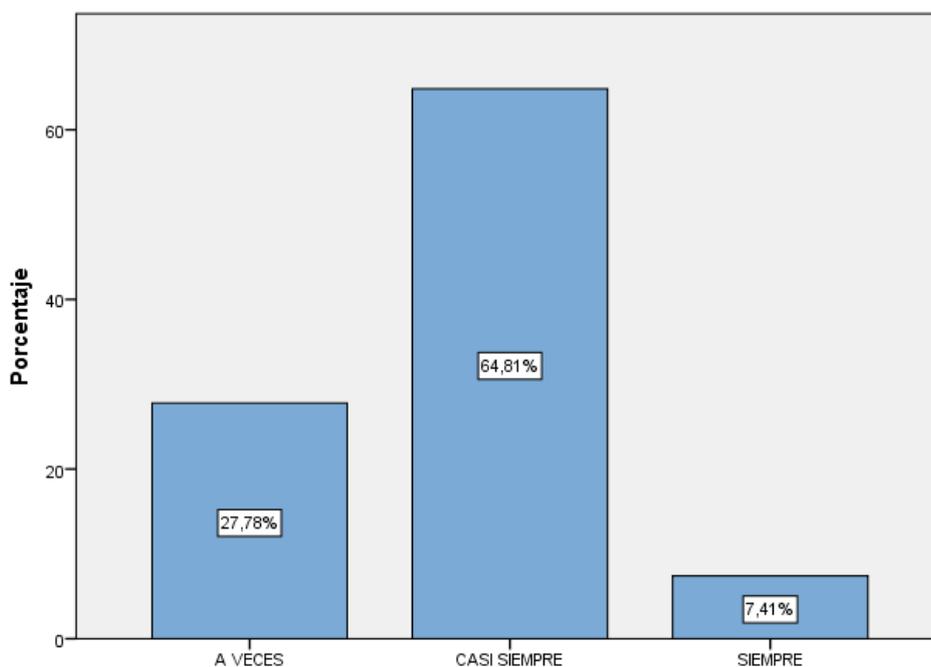
19.- ¿Considera usted que la inestabilidad laboral que le brinda la institución hace que su rendimiento no sea óptimo?

Tabla 27: Indicador estabilidad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	15	27,8	27,8	27,8
Casi siempre	35	64,8	64,8	92,6
Siempre	4	7,4	7,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 19: Indicador estabilidad laboral



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que casi siempre la inestabilidad laboral que le brinda la institución hace que su rendimiento no sea óptimo, seguido de un 27.8% manifiestan que a veces y un 7.4% dice que siempre.

Esto indica que el personal no se desempeña con normalidad por la incertidumbre de la estabilidad laboral.

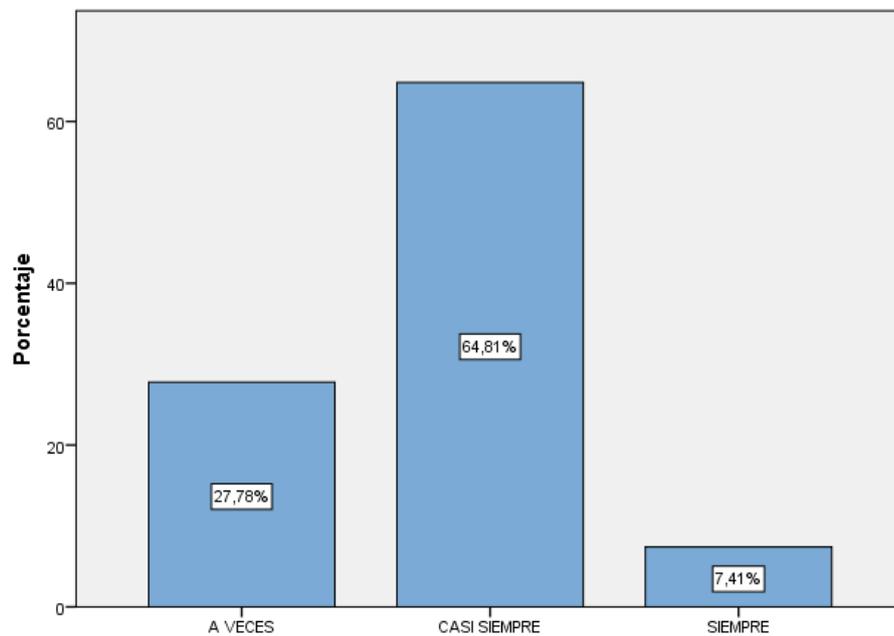
20.- ¿Considera usted que su estabilidad laboral está basada en la influencia de los partidos políticos del País?

Tabla 28: Indicador política

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	15	27,8	27,8	27,8
Casi siempre	35	64,8	64,8	92,6
Siempre	4	7,4	7,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 20: Indicador política



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que casi siempre su estabilidad laboral está basada en la influencia de los partidos políticos del País, seguido de un 27.8% manifiestan que a veces y un 7.4% dice que siempre.

Esto indica que el personal no siente la seguridad y estabilidad laboral por injerencia de los partidos políticos.

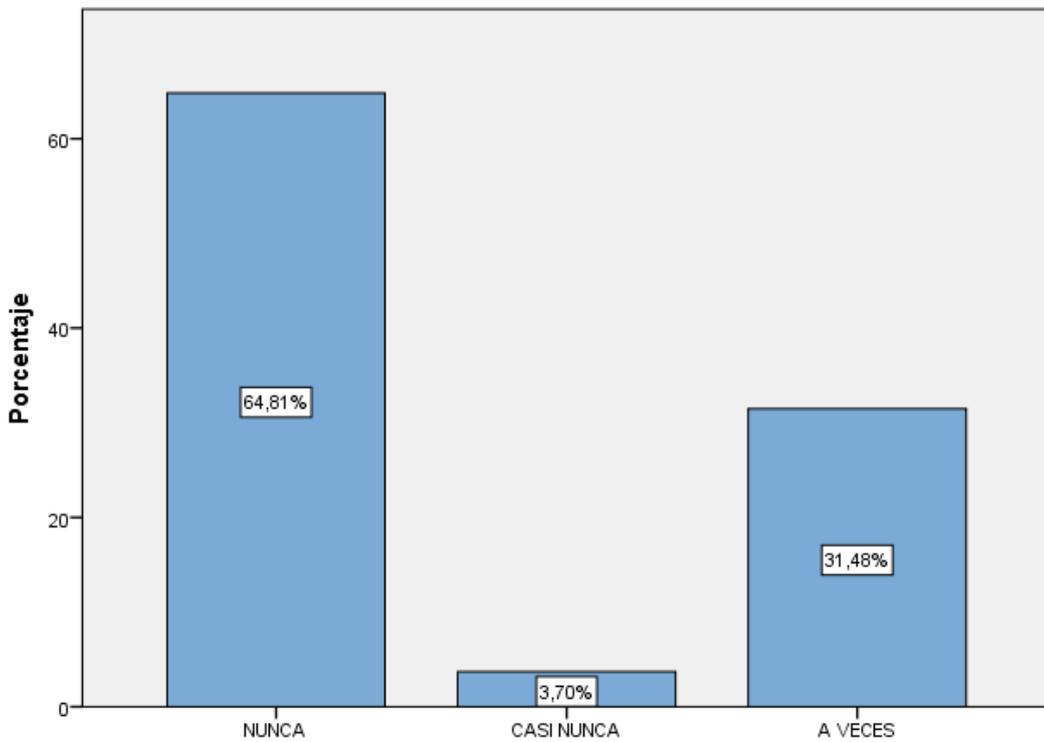
21.- ¿Considera usted que el salario que percibe va de acorde con el trabajo que realiza lo que le genera motivación?

Tabla 29: Indicador salario adecuado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	35	64,8	64,8	64,8
Casi nunca	2	3,7	3,7	68,5
A veces	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 21: Indicador salario adecuado



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que el salario que percibe va de acorde con el trabajo que realiza lo que le genera motivación, seguido de un 31.5% manifiestan que a veces y un 3.7% dice que casi nunca.

Esto indica que el personal se siente conforme con el salario que percibe.

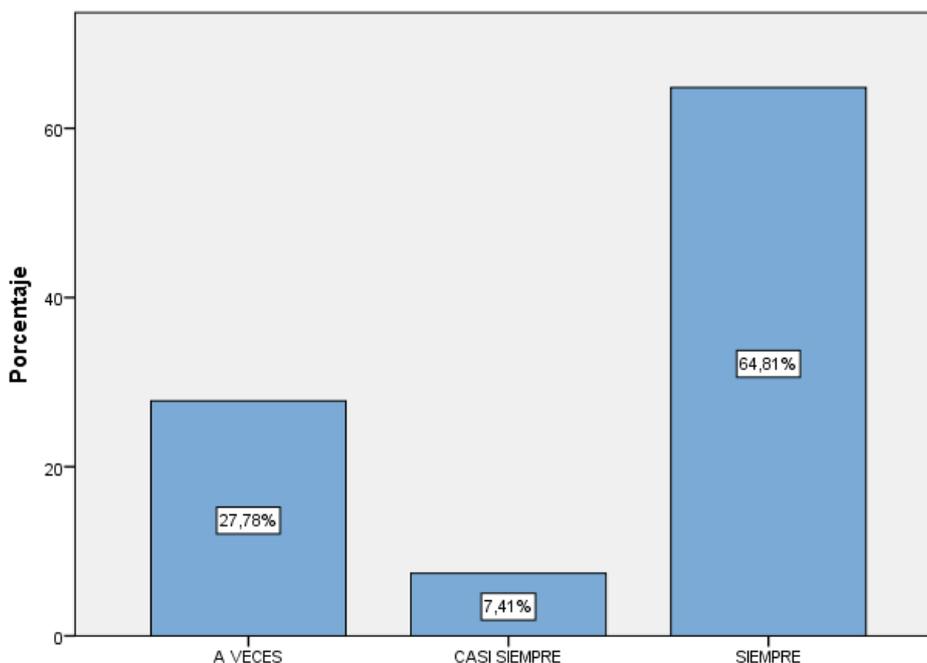
22.- ¿Está de acuerdo con la política de incentivos en base al desempeño de cada colaborador?

Tabla 30: Indicador equidad interna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	15	27,8	27,8	27,8
Casi siempre	4	7,4	7,4	35,2
Siempre	35	64,8	64,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 22: Indicador equidad interna



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que siempre esta de acuerdo con la política de incentivos en base al desempeño de cada colaborador, seguido de un 27.8% manifiestan que a veces y un 7.4% dice que casi siempre.

Esto indica que el personal se siente conforme con una política de incentivos en base a su productividad.

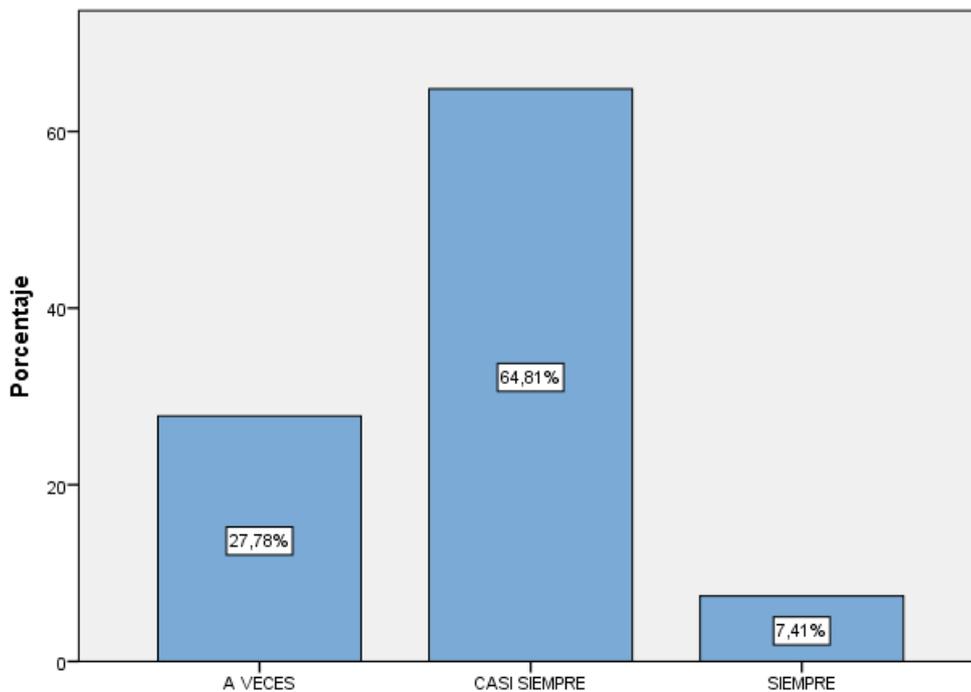
23.- ¿Cree usted que el salario que percibe por sus labores está por debajo del promedio del mercado?

Tabla 31: Indicador equidad externa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	15	27,8	27,8	27,8
Casi siempre	35	64,8	64,8	92,6
Siempre	4	7,4	7,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 23: Indicador equidad externa



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que casi siempre el salario que percibe por sus labores está por debajo del promedio del mercado, seguido de un 27.8% manifiestan que a veces y un 7.4% dice que siempre.

Esto indica que el personal se siente disconforme con el salario en base a otras instituciones.

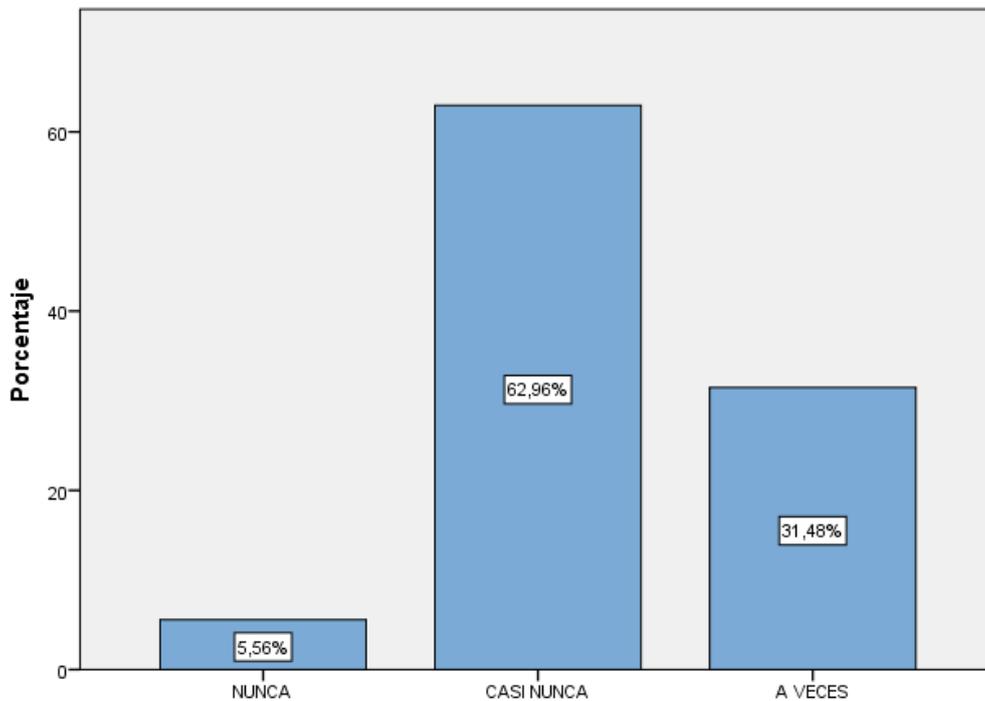
24.- ¿Siente usted que la institución le brinda apoyo en los horarios laborales lo que le permite tener tiempo para su familia?

Tabla 32: Indicador jornada laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	5,6	5,6	5,6
Casi nunca	34	63,0	63,0	68,5
A veces	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 24: Indicador jornada laboral



Elaboración propia

El 63% de los trabajadores respondió que casi nunca su la institución le brinda apoyo en los horarios laborales lo que le permite tener tiempo para su familia, seguido de un 31.5% manifiestan que a veces y un 5.6% dice que nunca.

Esto indica que el personal no siente el apoyo de la organización y que el trabajo le absorbe demasiado tiempo.

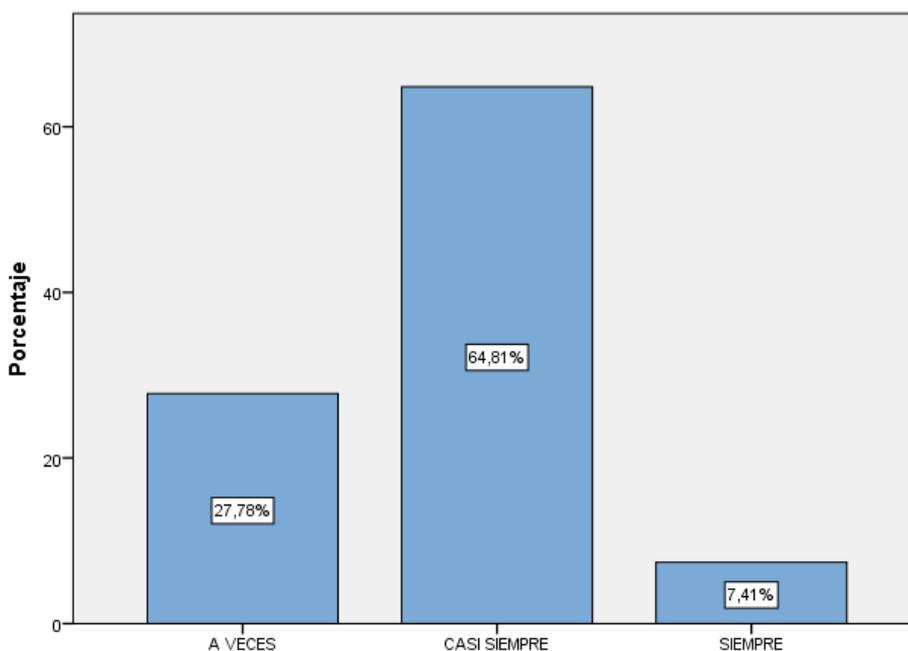
25.- ¿Considera usted que el sector geográfico en el que desarrolla sus actividades perjudica su desempeño?

Tabla 33: Indicador entorno físico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	15	27,8	27,8	27,8
Casi siempre	35	64,8	64,8	92,6
Siempre	4	7,4	7,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 25: Indicador entorno físico



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que casi siempre el el sector geográfico en el que desarrolla sus actividades perjudica su desempeño, seguido de un 27.8% manifiestan que a veces y un 7.4% dice que siempre.

Esto indica que el personal se siente incomodo al realizar sus funciones en dicha área geográfica.

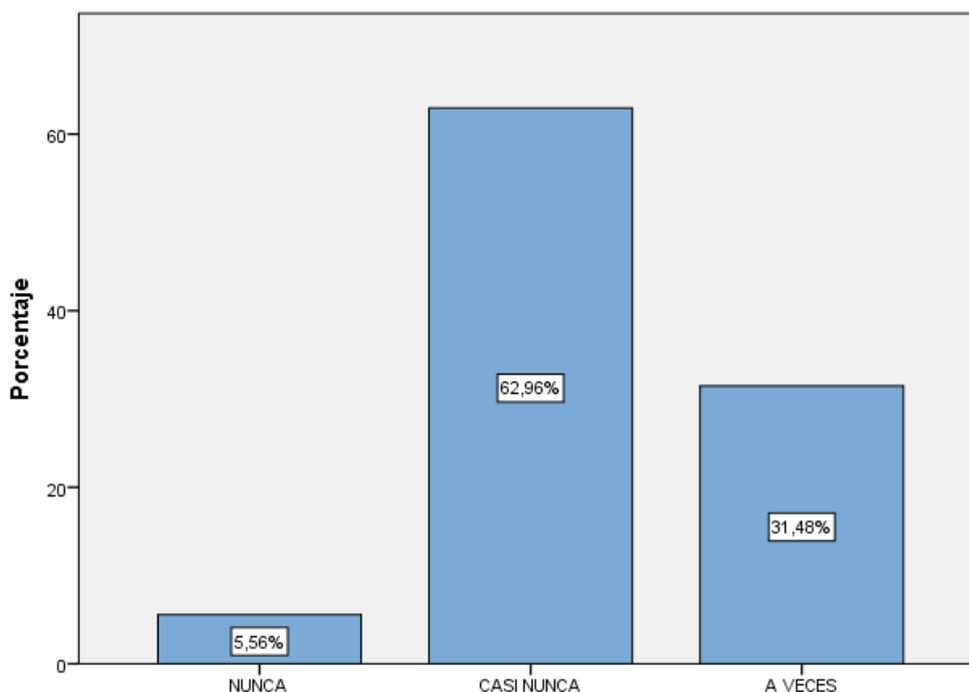
26.- ¿Considera usted que la institución se preocupa por su bienestar ante las enfermedades ocupacionales que le genera su trabajo?

Tabla 34: Indicador bienestar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	5,6	5,6	5,6
Casi nunca	34	63,0	63,0	68,5
A veces	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 26: Indicador bienestar



Elaboración propia

El 63% de los trabajadores respondió que casi nunca su la institución se preocupa por su bienestar ante las enfermedades ocupacionales que le genera su trabajo, seguido de un 31.5% manifiestan que a veces y un 5.6% dice que nunca.

Esto indica que el personal no siente la preocupación de la institución por temas de seguridad y salud en el trabajo.

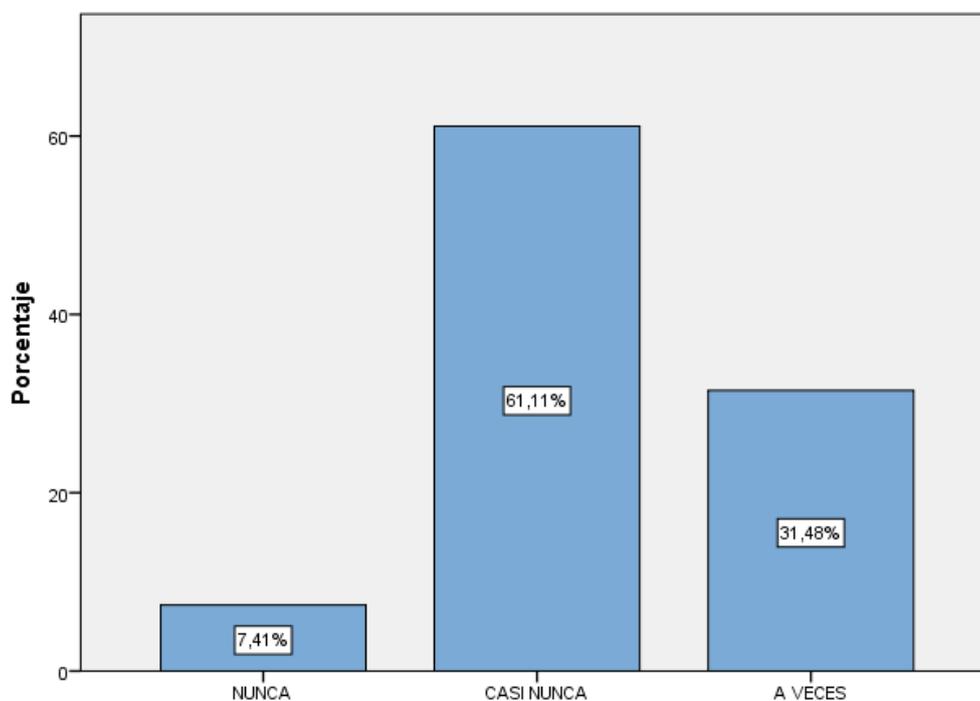
27.- ¿En el área donde realiza sus funciones se le permite trabajar en base a su criterio personal?

Tabla 35: Indicador autonomía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	7,4	7,4	7,4
Casi nunca	33	61,1	61,1	68,5
A veces	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 27: Indicador autonomía



Elaboración propia

El 61.1% de los trabajadores respondió que casi nunca en el área donde realiza sus funciones se le permite trabajar en base a su criterio personal, seguido de un 31.5% manifiestan que a veces y un 7.4% dice que nunca.

Esto indica que el personal no siente la seguridad de opinar en las mejoras de las actividades para lograr los objetivos de la institución.

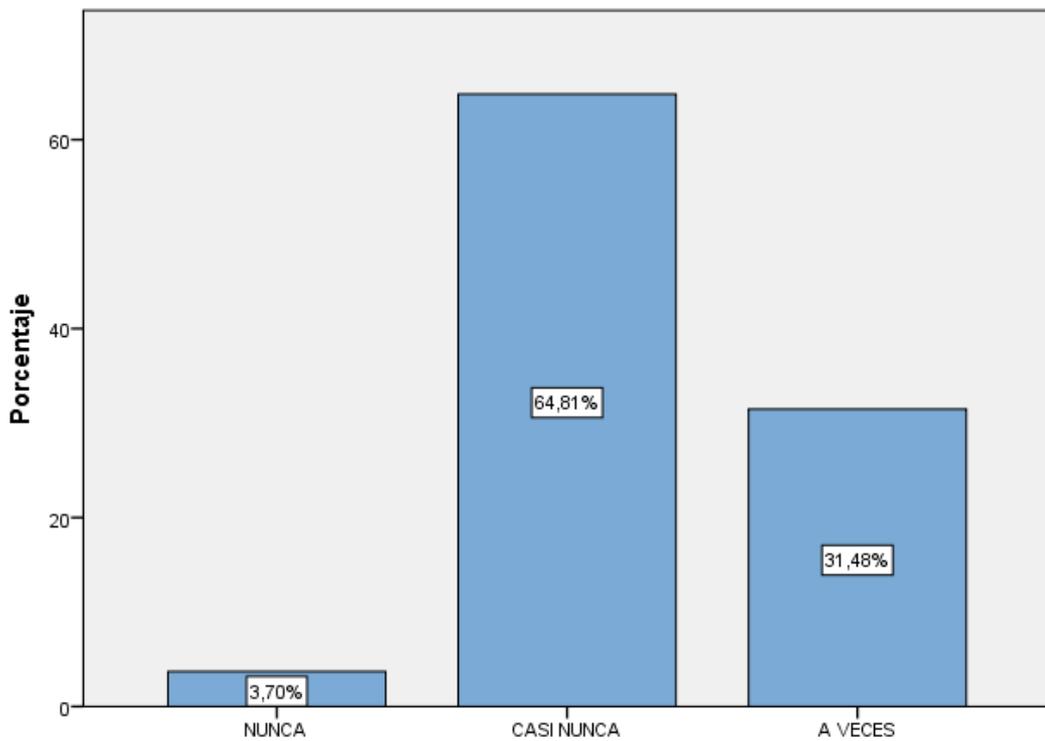
28.- ¿Cree que los empleados trabajan satisfechos en base a su motivación personal?

Tabla 36: Indicador indentidad de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	3,7	3,7	3,7
Casi nunca	35	64,8	64,8	68,5
A veces	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 28: Indicador indentidad de la tarea



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que casi nunca los empleados trabajan satisfechos en base a su motivación personal, seguido de un 31.5% manifiestan que a veces y un 3.7% dice que nunca.

Esto indica que el personal no trabaja en base a su motivación personal .

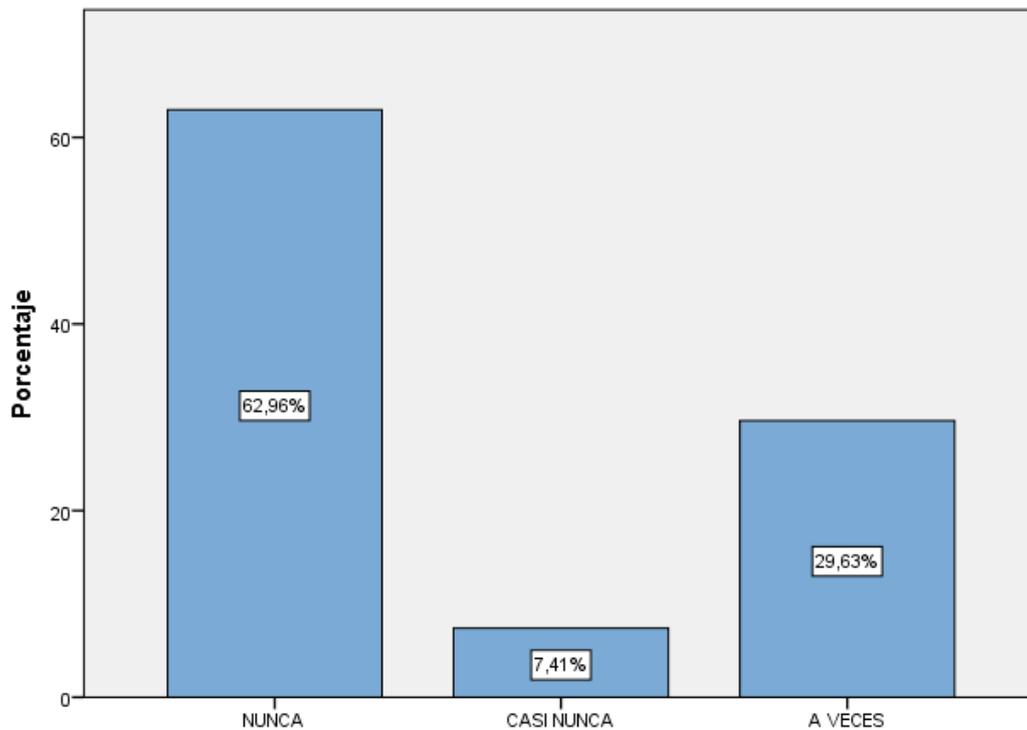
29.- ¿La institución orienta a atraer personal capacitado y con habilidades para desarrollar diversidad de tareas?

Tabla 37: Indicador variedad de habilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	34	63,0	63,0	63,0
Casi nunca	4	7,4	7,4	70,4
A veces	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 29: Indicador variedad de habilidades



Elaboración propia

El 62.95% de los trabajadores respondió que nunca la institución orienta a atraer personal capacitado y con habilidades para desarrollar diversidad de tareas, seguido de un 29.65% manifiestan que a veces y un 7.4% dice que casi nunca.

Esto indica que la institución no recluta personal idoneo para el puesto.

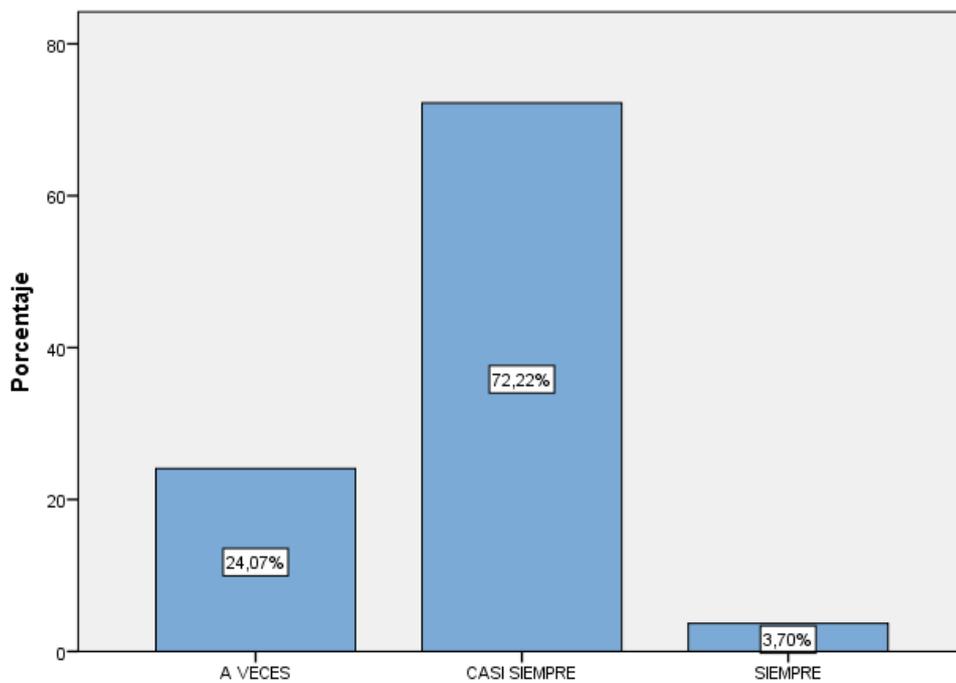
30.- ¿Considera que si tuviera la oportunidad de capacitarse constantemente realizaría mejor sus funciones?

Tabla 38: Indicador realimentación y reinformación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	13	24,1	24,1	24,1
Casi siempre	39	72,2	72,2	96,3
Siempre	2	3,7	3,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 30: Indicador realimentación y reinformación



Elaboración propia

El 72.2% de los trabajadores respondió que casi siempre si tuviera la oportunidad de capacitarse constantemente realizaría mejor sus funciones, seguido de un 24.1% manifiestan que a veces y un 3.7% dice que siempre.

Esto indica que el personal podría mejorar su desempeño si es que fueran capacitados con regularidad.

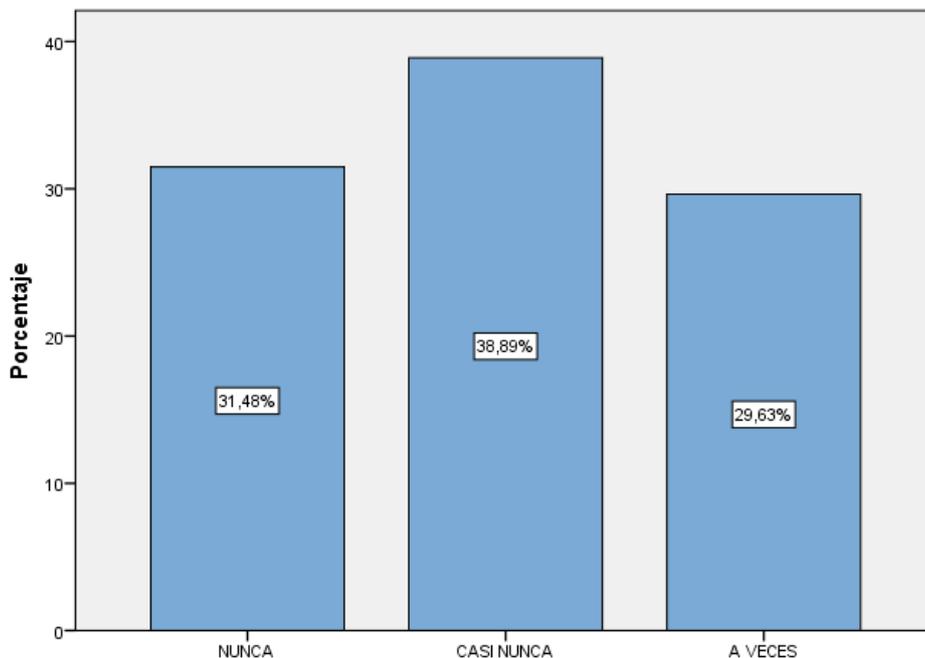
31.- ¿Siente usted que desarrollando sus funciones de manera eficiente pueda tener la oportunidad de crecer profesionalmente?

Tabla 39: Indicador crecimiento profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	31,5	31,5	31,5
Casi nunca	21	38,9	38,9	70,4
A veces	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 31: Indicador crecimiento profesional



Elaboración propia

El 38.9% de los trabajadores respondió que casi nunca sienten que desarrollando sus funciones de manera eficiente pueda tener la oportunidad de crecer profesionalmente, seguido de un 35.5% manifiestan que nunca y un 29.6% dice a veces.

Esto hace indicar que el personal no se siente motivado para trabajar con eficacia y así pueda ser considerado para su desarrollo profesional.

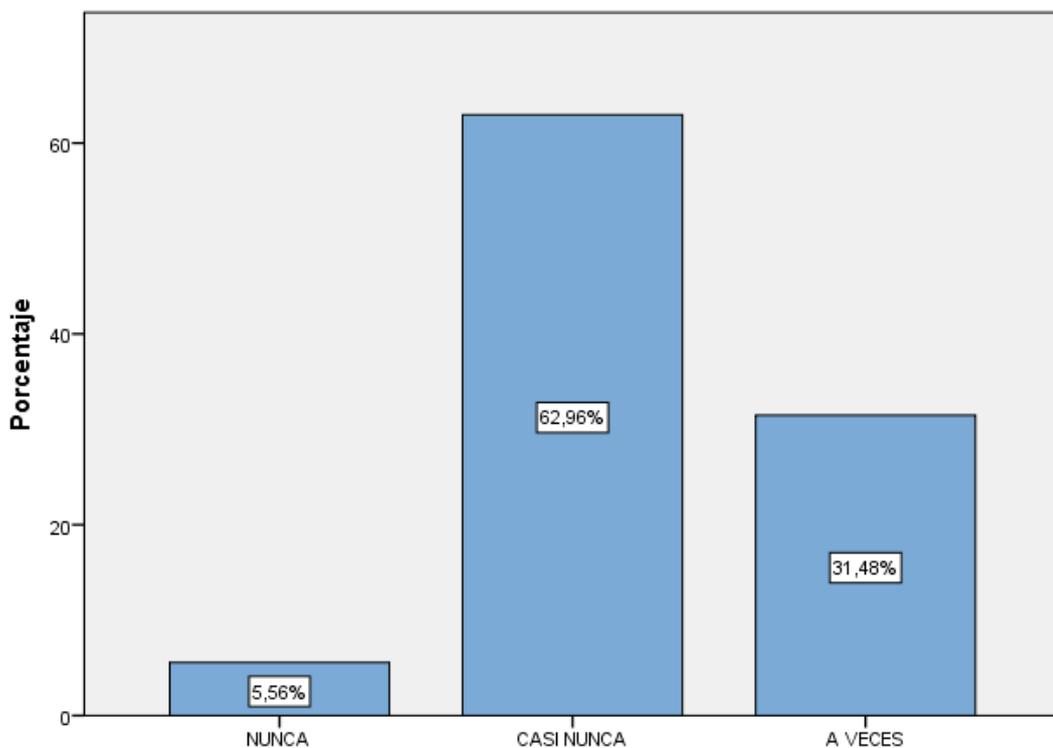
32.- ¿Considera que la institución le brinda seguridad laboral y económica?

Tabla 40: Indicador seguridad de empleo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	5,6	5,6	5,6
Casi nunca	34	63,0	63,0	68,5
A veces	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 32: Indicador seguridad de empleo



Elaboración propia

El 63% de los trabajadores respondió que casi nunca la institución le brinda seguridad laboral y económica, seguido de un 31.5% manifiestan que a veces y un 5.5% dice que nunca.

Esto hace indicar que el personal no se siente con una estabilidad emocional a la hora de desarrollar sus actividades laborales.

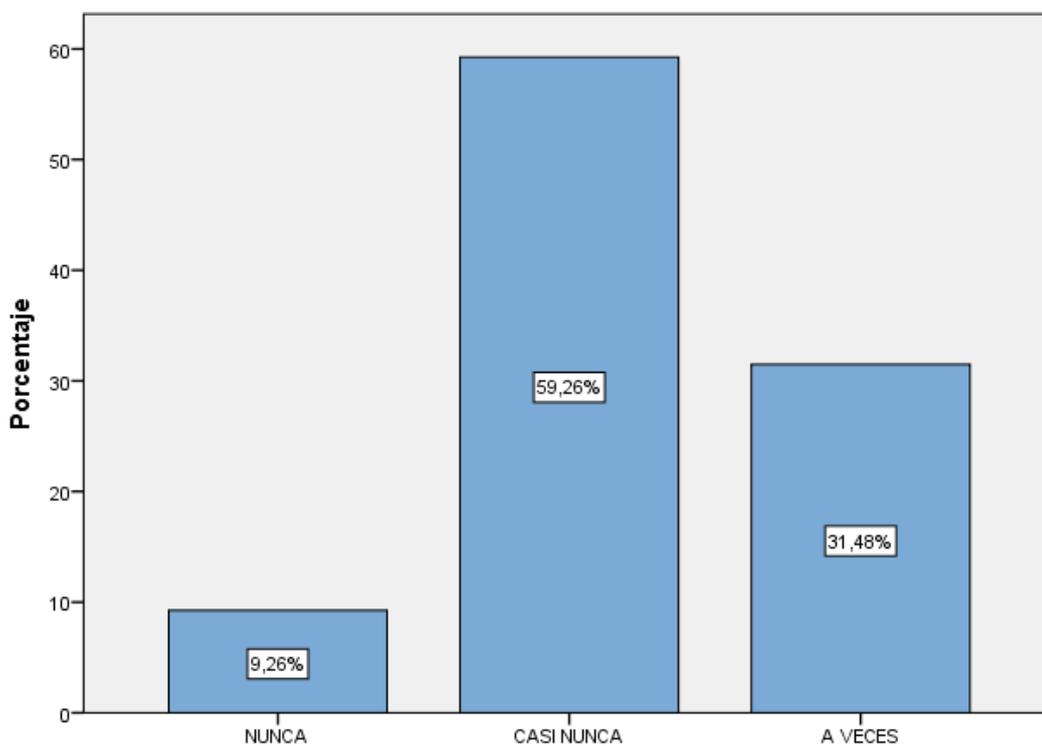
33.- ¿El líder propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del Equipo?

Tabla 41: Indicador líder

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	9,3	9,3	9,3
Casi nunca	32	59,3	59,3	68,5
A veces	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 33: Indicador líder



Elaboración propia

El 59.3% de los trabajadores respondió que casi nunca el líder propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del Equipo seguido de un 31.5% manifiestan que a veces y un 5.2% dice que nunca.

Esto hace indicar que no existe un líder que motive a lograr los objetivos de la institución.

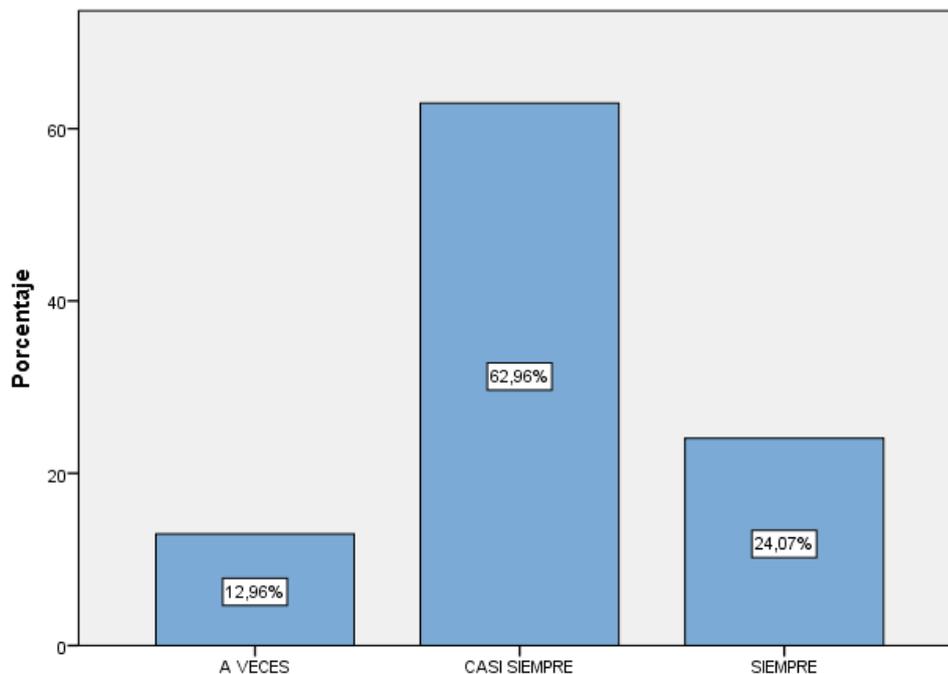
34.- ¿Siente que usted es una persona que está acostumbrado a construir buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?

Tabla 42: Indicador relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	13,0	13,0	13,0
Casi siempre	34	63,0	63,0	75,9
Siempre	13	24,1	24,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 34: Indicador relaciones interpersonales



Elaboración propia

El 63% de los trabajadores respondió que casi siempre es una persona que está acostumbrado a construir buenas relaciones interpersonales con sus compañeros, seguido de un 24% manifiestan que siempre y un 13% dice que a veces.

Esto hace indicar que el personal que labora en la institución es muy sociable, pero les cuesta mucho coordinar el desarrollo de las actividades dentro esta.

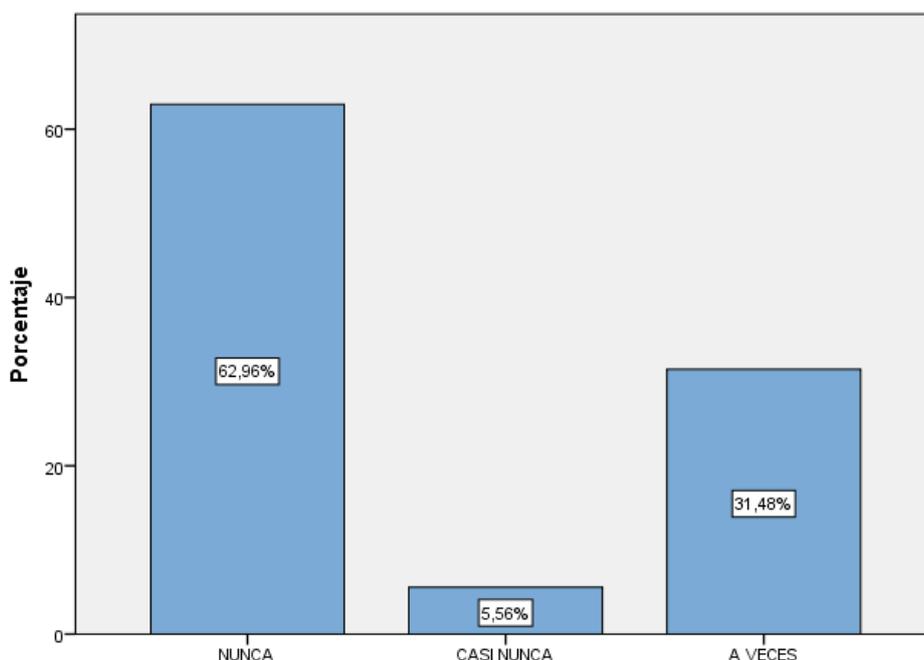
35.- ¿Considera que la institución cumple con las leyes y régimen laborales generando en usted estabilidad emocional?

Tabla 43: Indicador derechos laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	34	63,0	63,0	63,0
Casi nunca	3	5,6	5,6	68,5
A veces	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 35: Indicador derechos laborales



Fuente: Elaboración Propia

El 63% de los trabajadores respondió que nunca considera que la institución cumple con las leyes y régimen laborales generando en usted estabilidad emocional, seguido de un 31,5% manifiestan que a veces y un 5,5% dice que casi nunca.

Esto hace indicar que el personal que labora en la institución se siente con la necesidad de que se cumplan y se apeguen con las leyes.

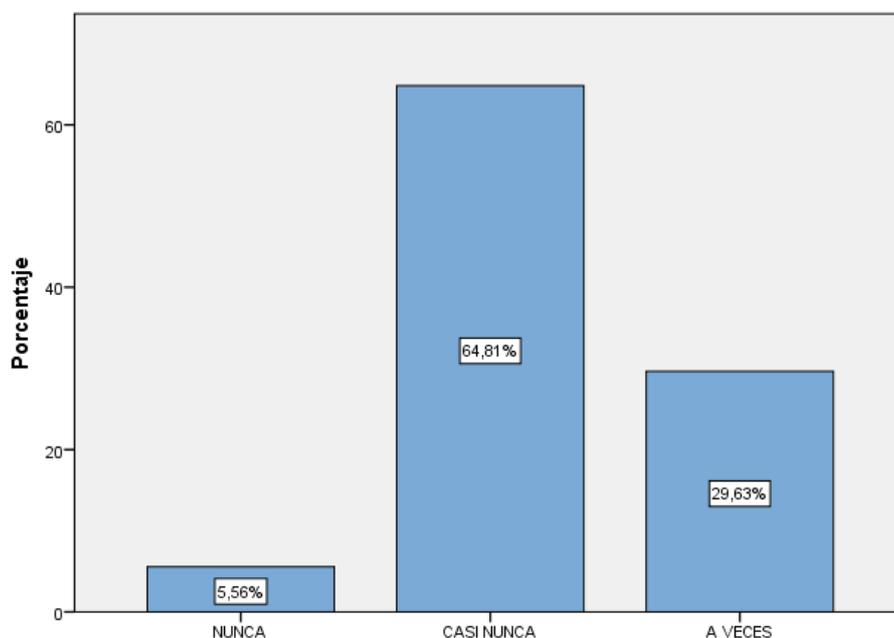
36.- ¿Siente que su jefe y demás compañeros le prestan la suficiente atención cuando desea aportar nuevas ideas en beneficio de la institución?

Tabla 44: Indicador libertad de expresión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	5,6	5,6	5,6
Casi nunca	35	64,8	64,8	70,4
A veces	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 36: Indicador libertad de expresión



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que casi nunca siente que su jefe y demás compañeros le prestan la suficiente atención cuando desea aportar nuevas ideas en beneficio de la institución, seguido de un 29.6% manifiestan que a veces y un 5.6% dice que nunca.

Esto hace indicar que el personal que labora en la institución se siente con la necesidad de ser tomado en cuenta.

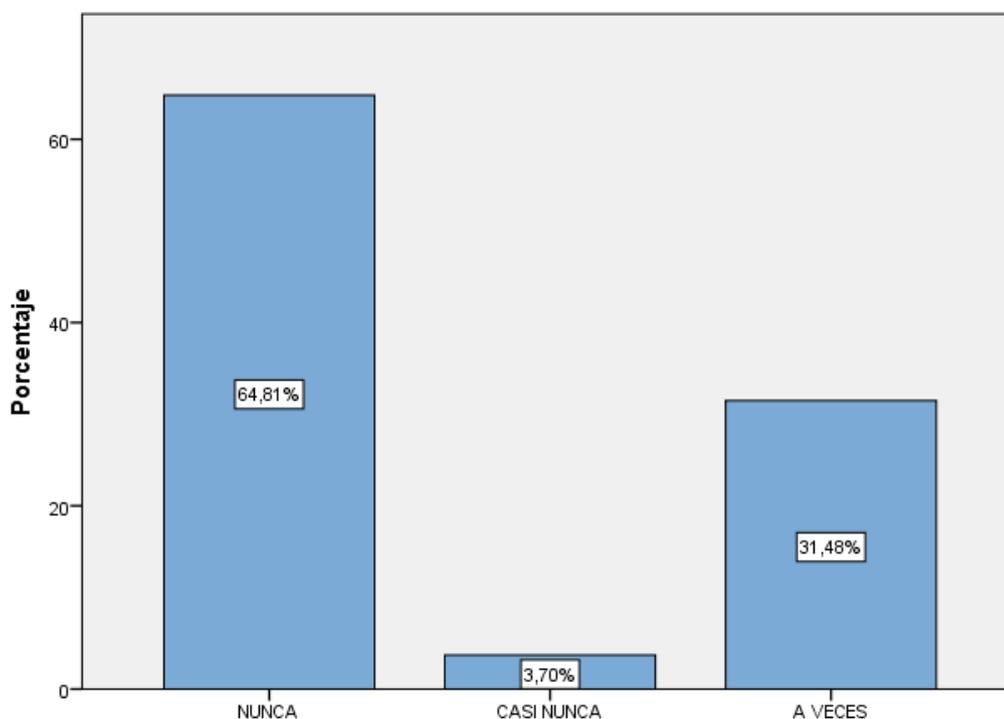
37.- ¿Cree usted que sus compañeros colaboran con el cumplimiento de las normas impuestas por la institución?

Tabla 45: Indicador normas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	35	64,8	64,8	64,8
Casi nunca	2	3,7	3,7	68,5
A veces	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 37: Indicador normas



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que nunca siente que sus compañeros colaboran con el cumplimiento de las normas impuestas por la institución, seguido de un 31.5% manifiestan que a veces y un 3.7% dice que casi nunca.

Esto hace indicar que el personal no labora con la institución en cuanto al cumplimiento de las normas internas.

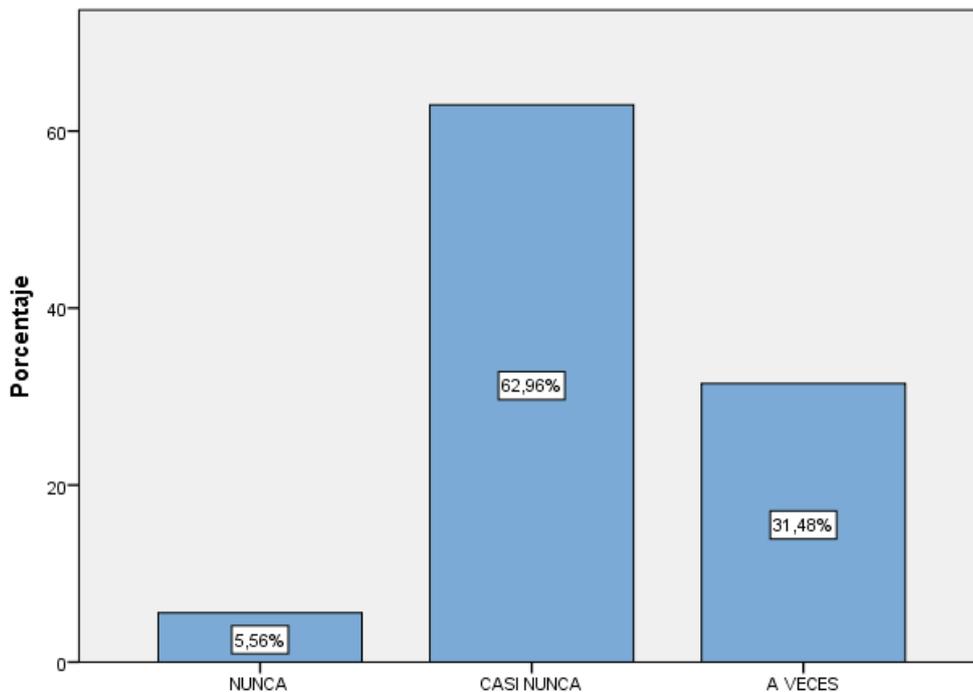
38.- ¿Cree usted que su horario de trabajo, le permite tener un tiempo adecuado para temas personales?

Tabla 46: Indicador vida personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	5,6	5,6	5,6
Casi nunca	34	63,0	63,0	68,5
A veces	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 38: Indicador vida persona



Elaboración propia

El 63% de los trabajadores respondió que casi nunca que su horario de trabajo, le permite tener un tiempo adecuado para temas personales, seguido de un 31.5% manifiestan que siempre y un 5.5% dice que a veces.

Esto hace indicar que el personal siente frustración al no poder tener un tiempo para cumplir con actividades ajenas a su centro de labores.

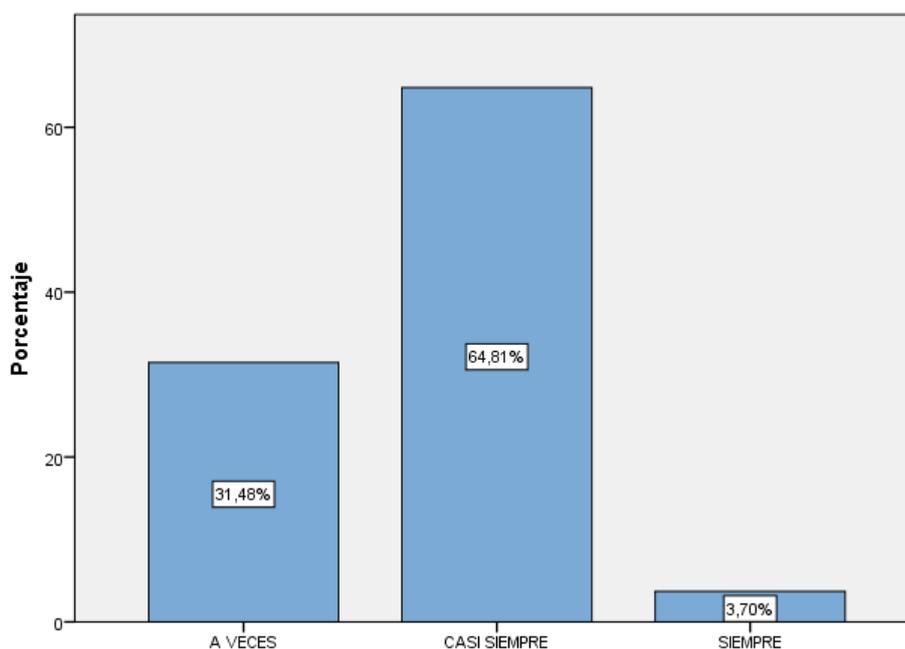
39.- ¿Cree que la imagen de la institución donde trabaja está deteriorada?

Tabla 47: Indicador vida personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	17	31,5	31,5	31,5
Casi siempre	35	64,8	64,8	96,3
Siempre	2	3,7	3,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 39: Indicador vida personal



Elaboración propia

El 64.8% de los trabajadores respondió que casi siempre cree que la imagen de la institución donde trabaja está deteriorada, seguido de un 31.5% manifiestan que a veces y un 3.7% dice que siempre.

Esto hace indicar que el personal no se sienta bien identificado con la institución y con el cumplimiento de sus objetivos.

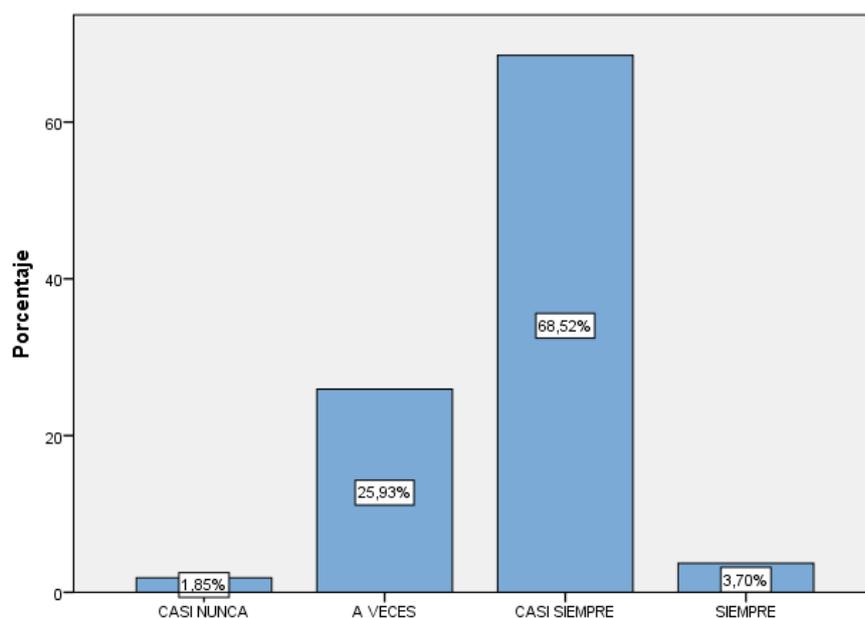
40.- ¿Cree usted que si le brindaran la oportunidad de un puesto de trabajo mejor remunerado se retiraría de la institución?

Tabla 48: Indicador orgullo de pertenencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,9	1,9	1,9
A veces	14	25,9	25,9	27,8
Válido Casi siempre	37	68,5	68,5	96,3
Siempre	2	3,7	3,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 40: Indicador orgullo de pertenencia



Elaboración propia

El 68.5% de los trabajadores respondió que casi siempre si le brindaran la oportunidad de un puesto de trabajo mejor remunerado se retiraría de la institución, seguido de un 25.9% manifiestan que a veces, un 3.7% dice siempre y solo un 1.9 % dice que a veces.

Esto hace indicar que el personal no se siente tan comodo laborando, ya que esto le ayuda a decidir por nuvas ofertas laborales.

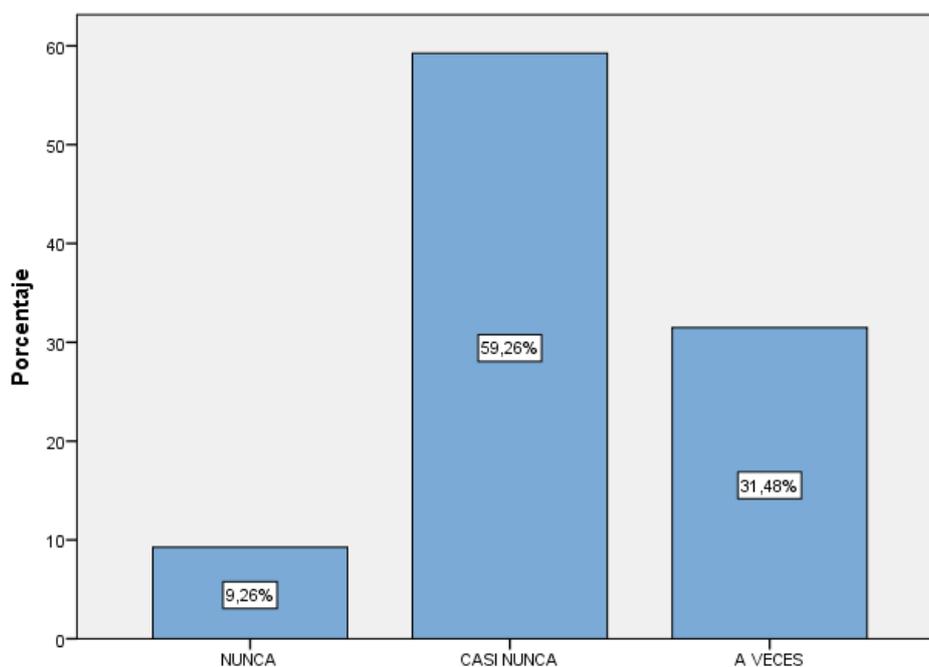
41.- ¿Siente usted que la institución destina parte de su presupuesto anual para brindar apoyo en beneficio de los más necesitados?

Tabla 49: Indicador responsabilidad social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	9,3	9,3	9,3
Casi nunca	32	59,3	59,3	68,5
A veces	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico 41: Indicador responsabilidad social



Elaboración propia.

El 59.25% de los trabajadores respondió que casi nunca siente usted que la institución destina parte de su presupuesto anual para brindar apoyo en beneficio de los más necesitados, seguido de un 31.5% manifiestan que a veces y solo un 9.25 % dice que nunca.

Esto hace indicar que el personal no se informado o considerado en actividades benéficas que se puedan dar por parte de la institución.

3.2 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general:

Hg: El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Ho: El comportamiento organizacional no se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. ≥ 0.05

Tabla 50: Resumen de procesamiento de casos variable 1 y variable 2

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Comportamiento organizacional	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Calidad de vida en el trabajo	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

Tabla 51: Pruebas de normalidad variable 1 y variable 2

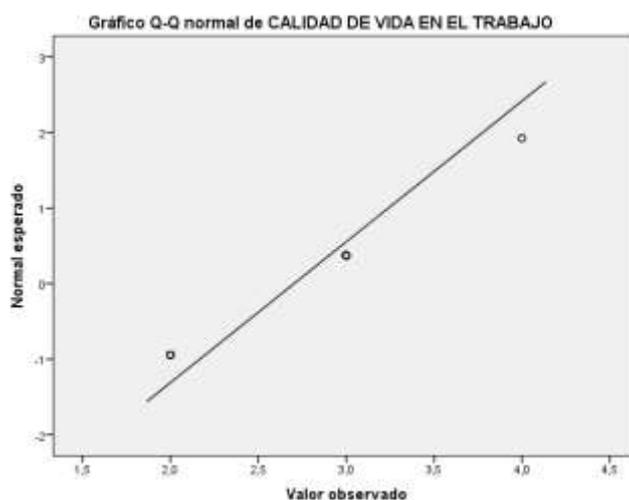
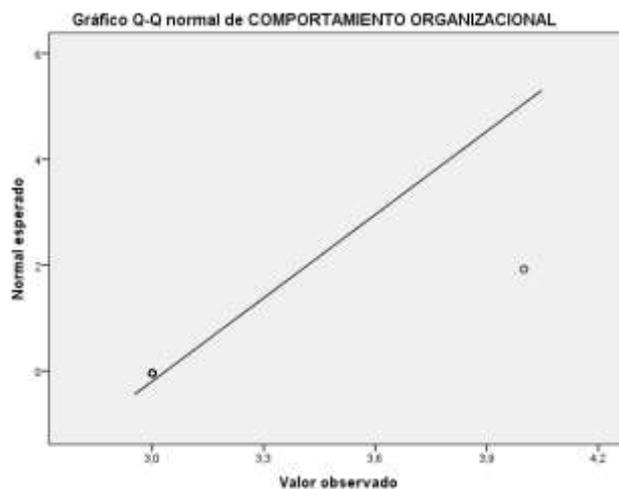
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,540	54	,000	,188	54	,000
Calidad de vida en el trabajo	,376	54	,000	,703	54	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido que el resultado de sig no es mayor a 0.05 se afirma que las muestra no tiene un comportamiento normal.

Gráfico 42: Gráfico de normalidad QQ variable 1 y variable 2



- Prueba de hipótesis correlacional

Enunciado de hipótesis estadística H_0 y H_a

H_0 : No existe una correlación significativa entre las variables el comportamiento organizacional y calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia lima 2016

H_a : Existe una correlación significativa entre las variables el comportamiento organizacional y calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 52: Correlaciones variable 1 y variable 2

		Comportamiento organizacional	Calidad de vida en el trabajo
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,478**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Calidad de vida en el trabajo	Correlación de Pearson	,478**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

Interpretación

Debido que el resultado de sig (0.000) es menor a 0.05, se rechaza el Ho, afirmando que existe una correlación significativa entre las variables El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016, con un nivel de confianza de 95% y un riesgo de cometer error de 5%.

Variable independiente – dimensión 1: Compensación justa y adecuada.

Hg: El comportamiento organizacional se relaciona directamente con la compensación justa y adecuada de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Ho: El comportamiento organizacional no se relaciona directamente con la compensación justa y adecuada de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 53: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 1

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Comportamiento organizacional	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Compensación justa y adecuada	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

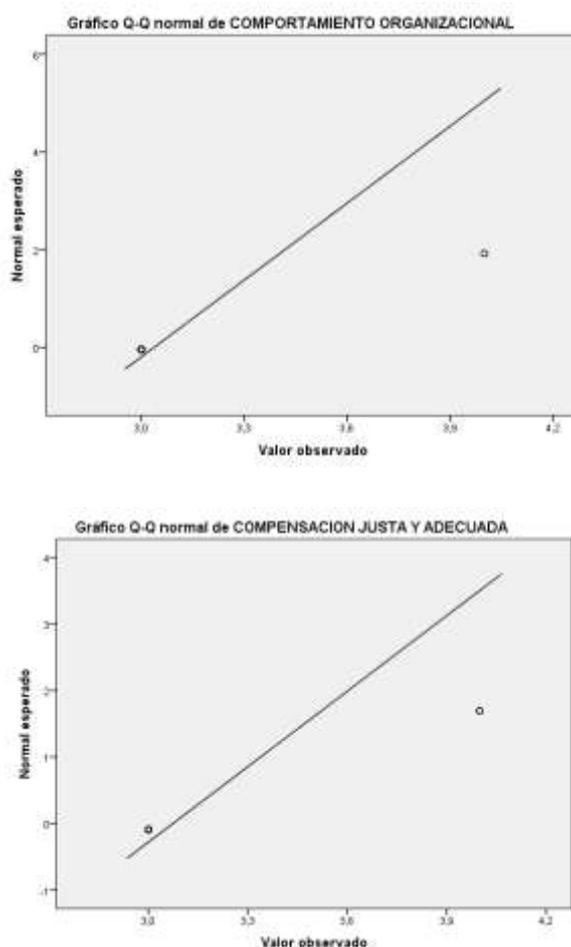
Tabla 54: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 1

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,540	54	,000	,188	54	,000
Compensación justa y adecuada	,536	54	,000	,289	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido que el resultado de sig no es mayor a 0.05 se afirma que las muestra no tiene un comportamiento normal.

Gráfico 43: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 1



- Prueba de hipótesis correlacional

Enunciado de hipótesis estadística H_0 y H_a

H_0 : No existe una correlación significativa entre las variables el comportamiento organizacional y compensación justa y adecuada de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

H_a : Existe una correlación significativa entre las variables el comportamiento organizacional y compensación justa y adecuada de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 55: Correlaciones de variable 1 – dimensión 1

		Comportamiento organizacional	Compensación justa y adecuada
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,693**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Compensación justa y adecuada	Correlación de Pearson	,693**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

Interpretación

Debido que el resultado de sig (0.000) es menor a 0.05, se rechaza el H_0 , afirmando que existe una correlación significativa entre las variables El comportamiento organizacional y compensación justa y adecuada de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016, con un nivel de confianza de 95% y un riesgo de cometer error de 5%.

Variable independiente – dimensión 2: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Hg: El comportamiento organizacional se relaciona directamente con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Ho: El comportamiento organizacional no se relaciona directamente con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 56: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 2

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Comportamiento organizacional	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

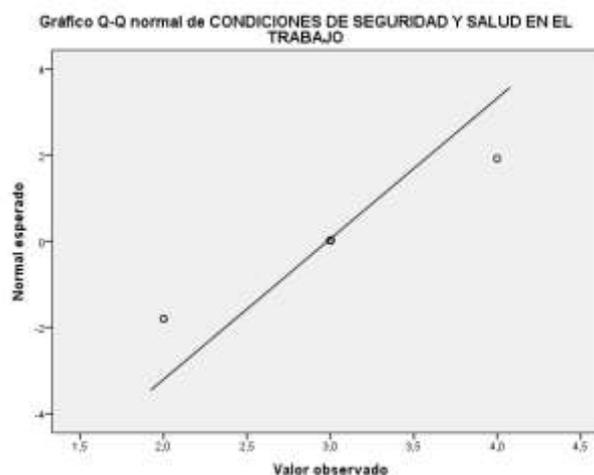
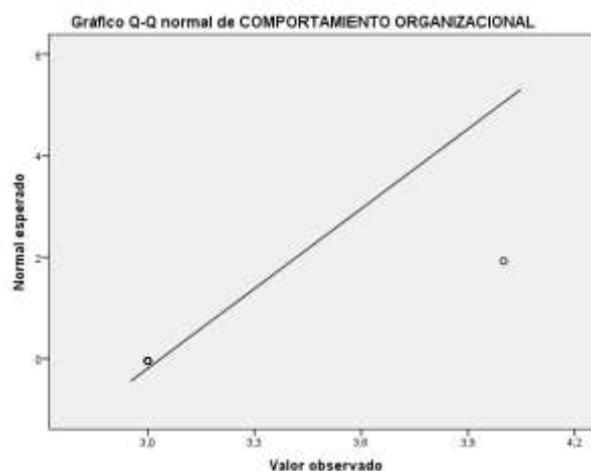
Tabla 57: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,540	54	,000	,188	54	,000
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	,469	54	,000	,411	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido que el resultado de sig no es mayor a 0.05 se afirma que las muestra no tiene un comportamiento normal.

Gráfico 44: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 2



- Prueba de hipótesis correlacional

Enunciado de hipótesis estadística H_0 y H_a

H_0 : No existe una correlación significativa entre las variables el comportamiento organizacional y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

H_a : Existe una correlación significativa entre las variables el comportamiento organizacional y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 58: Correlaciones de variable 1 – dimensión 2

		Comportamiento organizacional	Compensación justa y adecuada
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,658**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Correlación de Pearson	,658**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

Interpretación

Debido que el resultado de sig (0.000) es menor a 0.05, se rechaza el H_0 , afirmando que existe una correlación significativa entre las variables El comportamiento organizacional y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016, con un nivel de confianza de 95% y un riesgo de cometer error de 5%.

Variable independiente – dimensión 3: Utilización y desarrollo de capacidades

Hg: El comportamiento organizacional se relaciona favorablemente con la utilización y desarrollo de capacidades de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Ho: El comportamiento organizacional no se relaciona favorablemente con la utilización y desarrollo de capacidades de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 59: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 3

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Comportamiento organizacional	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Utilización y desarrollo de capacidades	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

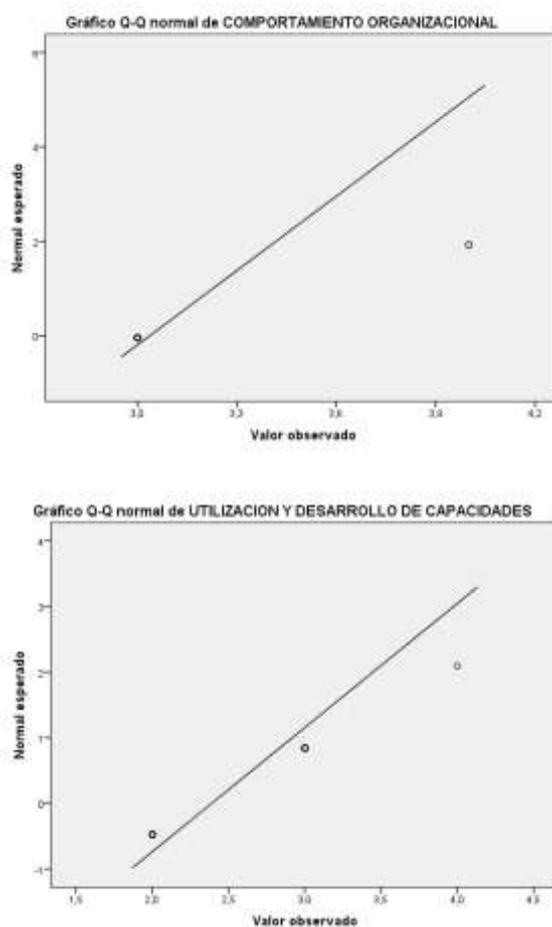
Tabla 60: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 3

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,540	54	,000	,188	54	,000
Utilización y desarrollo de capacidades	,398	54	,000	,655	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido que el resultado de sig no es mayor a 0.05 se afirma que las muestra no tiene un comportamiento normal.

Gráfico 45: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 3



Interpretación

- Prueba de hipótesis correlacional

Enunciado de hipótesis estadística H_0 y H_a

H_0 : No existe una correlación favorable entre las variables el comportamiento organizacional y la utilización y desarrollo de habilidades de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

H_a : Existe una correlación significativa entre las variables el comportamiento organizacional y compensación justa y adecuada de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 61: Correlaciones de variable 1 – dimensión 3

		Comportamiento organizacional	Utilización y desarrollo de capacidades
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,416**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	54	54
Utilización y desarrollo de capacidades	Correlación de Pearson	,416**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

Interpretación

Debido que el resultado de sig (0.000) es menor a 0.05, se rechaza el H_0 , afirmando que existe una correlación significativa entre las variables El comportamiento organizacional y utilización y desarrollo de capacidades de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016, con un nivel de confianza de 95% y un riesgo de cometer error de 5%.

Variable independiente – dimensión 4: Oportunidades de crecimiento y seguridad

Hg: El comportamiento organizacional se relaciona favorablemente con las oportunidades de crecimiento y seguridad de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Ho: El comportamiento organizacional no se relaciona favorablemente con las oportunidades de crecimiento y seguridad de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016..

Estrategía de la prueba sig. ≥ 0.05

Tabla 62: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 4.

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Comportamiento organizacional	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Oportunidades de crecimiento y seguridad	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

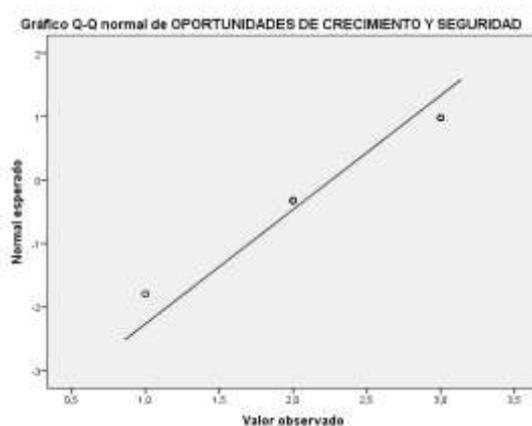
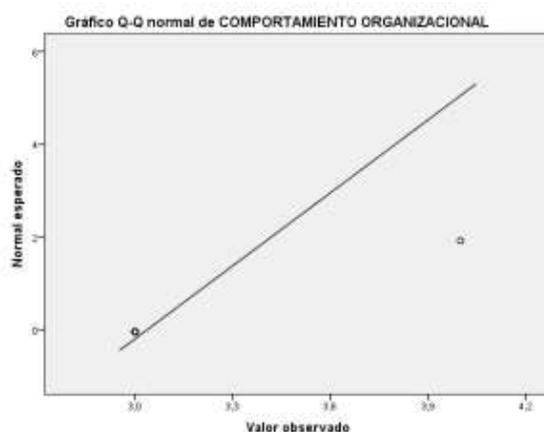
Tabla 63: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 4.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,540	54	,000	,188	54	,000
Oportunidades de crecimiento y seguridad	,365	54	,000	,723	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido que el resultado de sig no es mayor a 0.05 se afirma que las muestra no tiene un comportamiento normal.

Gráfico 46: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 4



Interpretación

- Prueba de hipótesis correlacional

Enunciado de hipótesis estadística H_0 y H_a

H_0 : No existe una correlación directa entre las variables el comportamiento organizacional y las oportunidades de crecimiento y seguridad de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

H_a : Existe una correlación directa entre las variables el comportamiento organizacional y las oportunidades de crecimiento y seguridad de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 64: Correlaciones de variable 1 – dimensión 4.

		Comportamiento organizacional	Oportunidades de crecimiento y seguridad
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,264
	Sig. (bilateral)		,054
	N	54	54
Oportunidades de crecimiento y seguridad	Correlación de Pearson	,264	1
	Sig. (bilateral)	,054	
	N	54	54

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

Interpretación

Debido que el resultado de sig (0.000) es menor a 0.05, se rechaza el H_0 , afirmando que existe una correlación directa entre las variables El comportamiento organizacional y oportunidades de crecimiento y seguridad de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016, con un nivel de confianza de 95% y un riesgo de cometer error de 5%.

Variable independiente – dimensión 5: Integración social en la organización

Hg: El comportamiento organizacional se relaciona adecuadamente con la integración social en la organización de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Ho: El comportamiento organizacional no se relaciona adecuadamente con la integración social en la organización de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 65: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 5

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Comportamiento organizacional	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Integración social en la organización	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

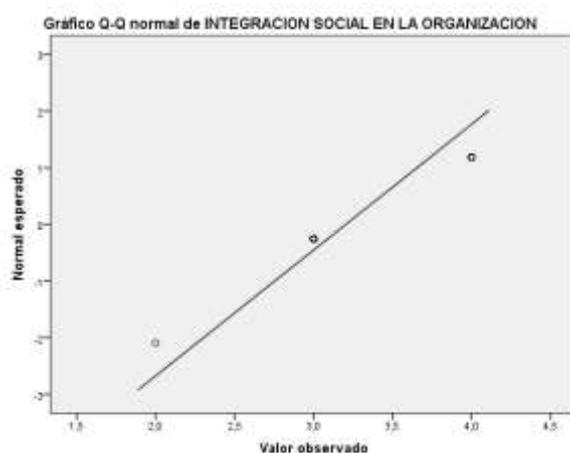
Tabla 66: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 5

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,540	54	,000	,188	54	,000
Integración social en la organización	,452	54	,000	,595	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido que el resultado de sig no es mayor a 0.05 se afirma que las muestra no tiene un comportamiento normal.

Gráfico 47: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 5



Interpretación

- Prueba de hipótesis correlacional

Enunciado de hipótesis estadística Ho y Ha

Ho: No existe una correlación adecuada entre las variables el comportamiento organizacional y las oportunidades de crecimiento y seguridad de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Ha: Existe una correlación adecuada entre las variables el comportamiento organizacional y las oportunidades de crecimiento y seguridad de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 67: Correlaciones de variable 1 – dimensión 5

		Comportamiento organizacional	Integración social en la organización
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,350**
	Sig. (bilateral)		,010
	N	54	54
Integración social en la organización	Correlación de Pearson	,350**	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

Interpretación

Debido que el resultado de sig (0.01) es menor a 0.05, se rechaza el Ho, afirmando que existe una correlación adecuada entre las variables El comportamiento organizacional y la integración social en la organización de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016, con un nivel de confianza de 95% y un riesgo de cometer error de 5%.

Variable independiente – dimensión 6: Constitucionalismo

Hg: El comportamiento organizacional se relaciona directamente con el constitucionalismo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Ho: El comportamiento organizacional no se relaciona directamente con el constitucionalismo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 68: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 6

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Comportamiento organizacional	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Constitucionalismo	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

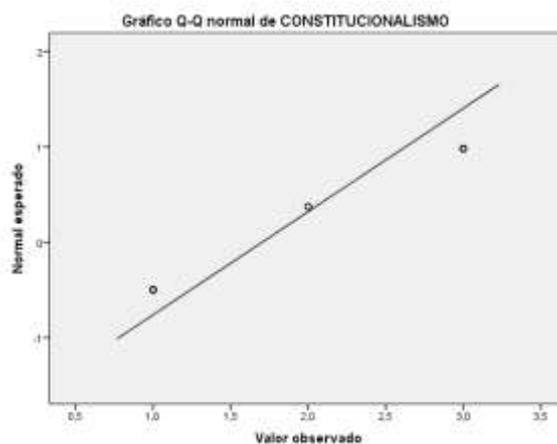
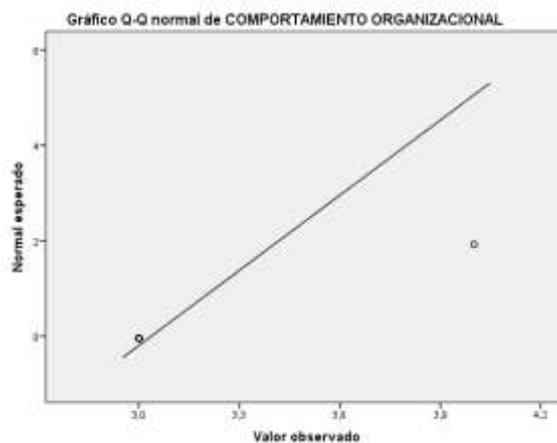
Tabla 69: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 6

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,540	54	,000	,188	54	,000
Constitucionalismo	,388	54	,000	,651	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido que el resultado de sig no es mayor a 0.05 se afirma que las muestra no tiene un comportamiento normal.

Gráfico 48: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 6



- Prueba de hipótesis correlacional

Enunciado de hipótesis estadística H_0 y H_a

H_0 : No existe una correlación directa entre las variables el comportamiento organizacional y el constitucionalismo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

H_a : Existe una correlación directa entre las variables el comportamiento organizacional y el constitucionalismo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 70: Correlaciones de variable 1 – dimensión 6

		comportamiento organizacional	constitucionalismo
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,278*
	Sig. (bilateral)		,042
	N	54	54
Constitucionalismo	Correlación de Pearson	,278*	1
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	54	54

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

Interpretación

Debido que el resultado de sig (0.042) es menor a 0.05, se rechaza el Ho, afirmando que existe una correlación directa entre las variables El comportamiento organizacional y el constitucionalismo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016, con un nivel de confianza de 95% y un riesgo de cometer error de 5%.

Variable independiente – dimensión 7: Trabajo y espacio total de vida

Hg: El comportamiento organizacional se relaciona adecuadamente con el trabajo y espacio total de vida en la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Ho: El comportamiento organizacional no se relaciona adecuadamente con el espacio total de vida en la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 71: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 7

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Comportamiento organizacional	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Trabajo y espacio total de vida	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

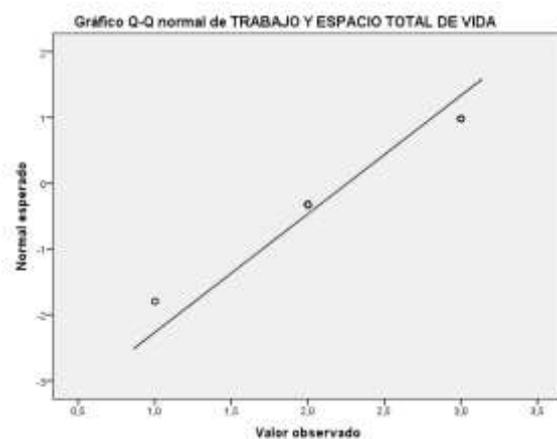
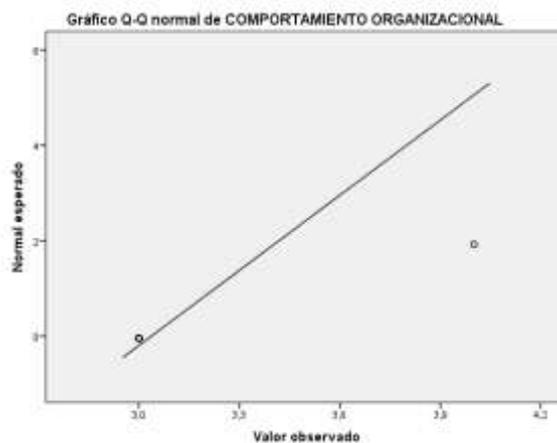
Tabla 72: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 7

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,540	54	,000	,188	54	,000
Trabajo y espacio total de vida	,365	54	,000	,723	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido que el resultado de sig no es mayor a 0.05 se afirma que las muestra no tiene un comportamiento normal.

Gráfico 49: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 7



- Prueba de hipótesis correlacional

Enunciado de hipótesis estadística H_0 y H_a

H_0 : No existe una correlación adecuada entre las variables el comportamiento organizacional y trabajo y espacio total de vida de la oficina de administración documentaria y archivo del ministerio de justicia lima 2016.

H_a : Existe una correlación adecuada entre las variables el comportamiento organizacional y trabajo y espacio total de vida de la oficina de administración documentaria y archivo del ministerio de justicia lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 73: Correlaciones de variable 1 – dimensión 7

		Comportamiento organizacional	Trabajo y espacio total de vida
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,264
	Sig. (bilateral)		,054
	N	54	54
Trabajo y espacio total de vida	Correlación de Pearson	,264	1
	Sig. (bilateral)	,054	
	N	54	54

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

Interpretación

Debido que el resultado de sig (0.042) es menor a 0.05, se rechaza el H_0 , afirmando que existe una correlación significativa entre las variables El comportamiento organizacional y el trabajo y espacio total de vida de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016, con un nivel de confianza de 95% y un riesgo de cometer error de 5%.

Variable independiente – dimensión 8: Relevancia social de la vida en el trabajo.

Hg: El comportamiento organizacional se relaciona favorablemente con la relevancia social de la vida en el trabajo en la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Ho: El comportamiento organizacional no se relaciona favorablemente con la relevancia social de la vida en el trabajo en la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 74: Resumen de procesamiento de casos variable 1 – dimensión 8

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Comportamiento organizacional	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Relevancia social de la vida laboral	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

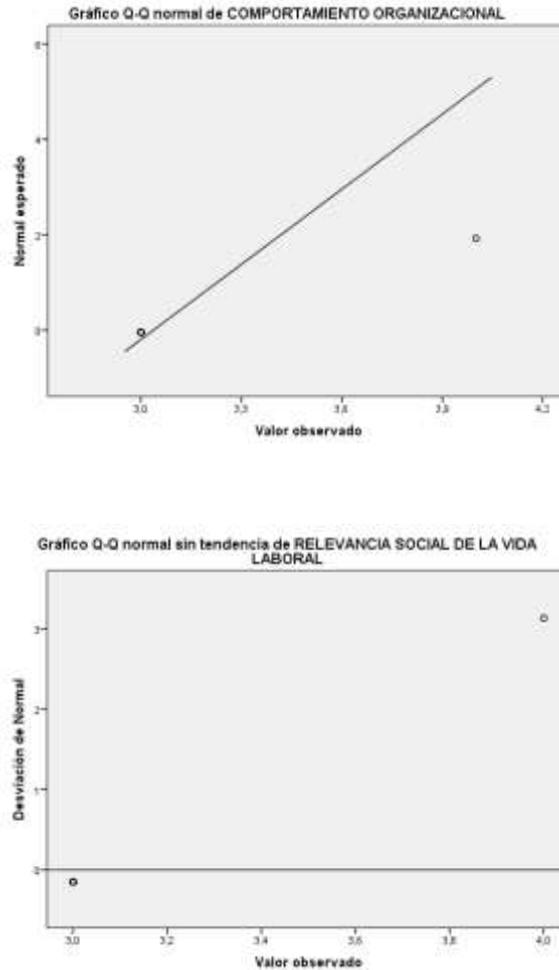
Tabla 75: Prueba de normalidad variable 1 – dimensión 8

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,540	54	,000	,188	54	,000
Relevancia social de la vida laboral	,540	54	,000	,188	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido que el resultado de sig no es mayor a 0.05 se afirma que las muestra no tiene un comportamiento normal.

Gráfico 50: Gráfico de normalidad QQ variable 1 – dimensión 8



- Prueba de hipótesis correlacional

Enunciado de hipótesis estadística Ho y Ha

Ho: No existe una correlación favorable entre las variables el comportamiento organizacional y relevancia social de la vida de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Ha: Existe una correlación favorable entre las variables el comportamiento organizacional y relevancia social de la vida de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.

Estrategía de la prueba sig. < 0.05

Tabla 76: Correlaciones de variable 1 – dimensión 8

		Comportamiento organizacional	Relevancia social de la vida laboral
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Relevancia social de la vida laboral	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de hipótesis SPSS

Interpretación

Debido que el resultado de sig (0.042) es menor a 0.05, se rechaza el H_0 , afirmando que existe una correlación significativa entre las variables El comportamiento organizacional y relevancia social de la vida de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016, con un nivel de confianza de 95% y un riesgo de cometer error de 5%.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se apoya en otras realizadas anteriormente dentro del ámbito nacional e internacional.

Díaz (2012), factores del comportamiento organizacional que influyen en el desempeño de los equipos de trabajo e instituciones de educación superior un caso de estudio, considera que existe un reconocimiento con un 54,4% como parte del compromiso de cada trabajador, En tal sentido se asemeja con la presente investigación ya que, en cuanto al compromiso, sólo el 64,8% de los encuestados trabaja con responsabilidad y el 66,7% se considera ser competitivo, pero no lo demuestra por las restricciones jerárquicas.

Por lo tanto no se comparte criterios con la presente investigación ya que en la primera se deduce el compromiso de los colaboradores en base al ser reconocidos por parte de sus compañeros ó del líder, y dentro de la organización y en la presente, es respecto a cada colaborador en su integración en la organización siendo reconocido laboralmente y así estar predispuesto a trabajar en función a logros y objetivos, manteniendo su estabilidad emocional y laboral.

Pesantez y Guapacaza (2012), análisis del comportamiento organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la universidad politécnica salesiana, sede Cuenca, reconoció factores para un comportamiento organizacional, teniendo buenas condiciones físicas de trabajo con un 94%, condiciones de desarrollo personal con un 82,6%. Las cuales se comparan con las de esta investigación porque en esta resalta lo negativo tanto que el 64,8% de encuestados manifiesta que casi siempre las aspiraciones personales producen celos profesionales y que solo el 38,9% desarrollando sus funciones de manera eficiente podría tener la oportunidad de crecer profesionalmente.

Por lo tanto no se comparte opiniones con la presente investigación al considerar que dentro de la organización es necesario que el personal reciba capacitación

adecuada, y que estos tengan actitudes que les permita la adaptabilidad y socialización entre los colaboradores, y estos con los objetivos de la organización.

Garcés (2014), calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (e.s.e) iii nivel, Bogotá, concluye que existe falta de flexibilización laboral 43% que lleva a su personal a desmotivarse porque no tienen un tiempo de calidad para dedicarle a sus familiares y capacitaciones 56% en afán de seguir logrando metas personales, asemejándose con la presente investigación siendo así que el 62.96% de los encuestados respondió que casi nunca la institución le brinda apoyo en los horarios laborales para tener tiempo para su familia y aspectos personales.

Por lo tanto, se comparte criterios con la presente investigación ya que ambas tratan sobre la poca flexibilidad que tiene la organización respecto a la disposición de tiempo para que el colaborador comparta con sus familiares ya que las jornadas laborales son extensas y no dan tiempo a cumplir con actividades personales, a su vez perjudicando así en el desempeño de cada uno de ellos y por ende de la institución.

Estela (2014), calidad de vida laboral y motivación de los trabajadores del área de ventas de la empresa latinex import export S.A.C. Lima – 2014, concluye que es necesario un plan de integración entre colaboradores para el fortalecimiento interpersonal con 87% y la oportunidad de migrar a otra institución en 69,4%, ya que en la presente un 63.00% de encuestados que respondió casi siempre siente que es una persona que no está acostumbrada a construir buenas relaciones interpersonales y que el 96,3% trabajadores se sienten seguro de migrar por mejores salarios.

Por lo tanto, se comparte criterios con la presente investigación ya que ambas tratan sobre las malas relaciones personales existentes dentro de la empresa, además que ellos se sienten desmotivados al punto de querer migrar a otra organización en cuanto se le presente la oportunidad.

Cárdenas (2014), Calidad de vida laboral de los trabajadores de confianza en el área de despachos del congreso de la república del Perú, concluye que la calidad de vida laboral se refleja en base a factores como, la seguridad al realizar labores sin protección y la atención en salud ocupacional con 47,4% y la inconformidad por el salario 39,2% y estas se asemejan a las de la presente con 63% que considera que no se preocupan por la salud ocupacional y un 64,8% no está de acuerdo con el salario que recibe.

Por lo tanto se coincide con la presente investigación ya que ambas son entidades públicas y tratan sobre la poca preocupación que tiene por la seguridad y salud del trabajador como parte de la calidad de vida en trabajo muchas veces repercute en los estados de ánimo y desempeño de los trabajadores y sobretodo en los objetivos de la institución.

Quesada (2014), El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, de la unidad de gestión educativa local N°04, provincia y departamento de Lima, año 2012, concluye que el personal que labora dentro de la organización se ve afectada por la falta de un líder 75% que imponga respeto y genere en los trabajadores la motivación necesaria para cumplir con sus labores. Siendo así que se asemeja con la presente investigación ya que el 59.3% de los encuestados respondió que casi nunca el líder propicia un clima de trabajo agradable.

Sobre los resultados obtenidos se comparte criterios con la presente investigación ya que ambas tratan sobre sobre la influencia de un buen líder y que dentro de ellas no existe uno lo suficientemente capacitado para asumir la responsabilidad de dirigir una organización.

V. CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos:

Se concluyó que existe relación entre el comportamiento organizacional y la calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia, esta condición se puede contrastar en la oficina objeto de estudio a través del comportamiento de los colaboradores y sus respuestas en la aplicación del cuestionario.

Se concluyó que existe relación entre el comportamiento organizacional y la compensación justa y adecuada de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia, basado en un salario adecuado y que merma el desempeño de cada uno de ellos, debido a que los resultados nos arrojan que son negativos respecto al salario que perciben, estando por debajo del mercado.

Se concluyó que existe relación entre el comportamiento organizacional con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia, debido a que los resultados nos demuestran que el personal en su mayoría asume estos factores como muy importantes para su propia motivación.

Se concluyó que existe relación entre el comportamiento organizacional con la utilización y desarrollo de capacidades de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia, tomando en cuenta la realimentación de información y la identificando de habilidades que tienen cada uno de ellos para que trabajen desempeñándose mejor y satisfechos.

Se concluyó que existe relación entre el comportamiento organizacional con las oportunidades de crecimiento y seguridad de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia, tomando en cuenta el crecimiento profesional en base a capacitaciones para el desarrollo de sus

funciones de manera eficiente y la motivación al tener seguridad laboral dentro de la institución.

Se concluyó que existe relación entre el comportamiento organizacional y la integración social en la organización de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia, tomando en cuenta las relaciones interpersonales como parte esencial para la integración e incorporación en los grupos de trabajo, además del reconocimiento laboral.

Se concluyó que existe relación entre el comportamiento organizacional y el constitucionalismo de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia, tomando en cuenta los derechos laborales como normas específicas para la tranquilidad y motivación de los trabajadores.

Se concluyó que existe relación entre el comportamiento organizacional con el trabajo y espacio total de vida de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia, considerando que la vida personal de los trabajadores debe ser considerado como muy importante, tener un tiempo adecuado para su familia y actividades personales.

Se concluyó que existe relación entre el comportamiento organizacional y la relevancia social de la vida de la oficina de administración documentaria y archivo del Ministerio de Justicia, tomando en cuenta la imagen de la institución para generar en cada uno de los trabajadores orgullo de pertenencia, debido a que los resultados arrojan que la imagen de la institución está deteriorada.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la jefatura realizar actividades que hagan sentir satisfacción en el trabajador, para llevar un buen comportamiento organizacional y tener ambientes laborales diseñados específicamente para el desarrollo de cada una de sus funciones, en busca de la calidad de vida en el trabajo y obteniendo un desempeño laboral adecuado para cumplir con los objetivos y metas de la institución.

Se recomienda a la jefatura brindar a sus trabajadores incentivos no monetarios, como pueden ser las capacitaciones, ya que estos solo dependen de su gestión, seguido de políticas de horarios laborales que les permita a los trabajadores llevar capacitaciones para el logro de sus objetivos profesionales y personales.

Se recomienda al área de bienestar social poner más de énfasis en cuanto a las medidas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, con el uso correcto de los epps, ya que con esto, y en cada día al realizar sus labores, los trabajadores se puedan sentir seguros de realizarlos y a la vez motivados para lograr las metas de su área.

Se recomienda a los niveles jefatura del área poner atención e indagar en las capacidades y habilidades de cada uno de los trabajadores, asimismo puedan conocer cada puesto, realimentarse de información y ver en que posiciones ellos puedan ser ubicados en las que puedan desempeñarse mejor y así contribuyan con la búsqueda de los objetivos de la empresa.

Se recomienda a la oficina de recursos humanos considerar al personal para futuras oportunidades de crecimiento dentro de la oficina de administración documentaria, tomando en cuenta su desempeño laboral y que muchas veces pasan desapercibidos, por simple hecho de cumplirlos o que son reconocidos en personas equivocadas y esto influye en su poca motivación.

Se recomienda al área de bienestar social poner en práctica actividades de integración para que el personal se sociabilice, se relacione más con sus superiores, esto permitirá verlos como guías y así puedan sentir más confianza al realizar las actividades laborales ya sea de forma individual o en conjunto, además que puedan interrelacionarse de una forma horizontal con otras oficinas dentro de la institución.

Se recomienda al área de recursos humanos fomentar el cumplimiento de las normas internas de trabajo, como los cumplimientos de lineamientos establecidos por los niveles jerárquicos, asimismo buscar la mejora en las condiciones laborales o beneficios para los trabajadores como lo tienen otras instituciones, ya que esto está influenciando directamente en su motivación, y por ende en el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Se recomienda a la jefatura de la oficina de administración documentaria tener más flexibilidad en los tiempos solicitados por los trabajadores para cumplir con actividades fuera de la empresa, como los asuntos familiares, ya que ellos consideran que pasan mucho más tiempo en el trabajo que con su familia o que puedan dedicarlo para su desarrollo personal, esto permitiría activar su ciudadanía organizacional como parte de su motivación.

Se recomienda al área de recursos humanos hacer partícipe de las distintas actividades de apoyo social a los trabajadores, para que estos sientan que aportan en el cumplimiento de estas, además de sentirse que el trabajo que realizan sea beneficioso y que ayude a solucionar o aportar en las distintas necesidades de los usuarios de la información solicitada al área de administración documentaria.

VII. REFERENCIAS

- Cárdenas R. (2014). Calidad de vida laboral de los trabajadores de confianza en el área de despachos del congreso de la república del Perú (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. (2ª ed.). México, D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3ª ed.). México, D.F.: McGraw Hill.
- Díaz M, (2012), Factores del comportamiento organizacional que influyen en el desempeño de los equipos de trabajo e instituciones de educación superior un caso de estudio. (Grado maestría). Universidad Autónoma de Querétaro – México. Recuperada: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/548/1/RI000181.pdf>
- Estela, G. (2014). Calidad de vida laboral y motivaciones de los trabajadores del área de ventas de la empresa latinex import export S.A.C. Lima – 2014, (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Gadow, F. (2011). Dilemas: La gestión del talento humano en tiempos de cambio. (1ª ed.). Argentina, Buenos Aires.: Granica.
- Garcés A, (2014), Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (e.s.e) iii nivel, Bogotá (Grado maestría). Universidad Nacional de Colombia. Recuperada: <http://www.bdigital.unal.edu.co/40120/1/539516.2014.pdf>.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. (13ª ed.). México, D.F.: McGraw Hill.

Pesantez S, y Guapacaza D. (2012), Análisis del Comportamiento organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la universidad politécnica salesiana, sede Cuenca (Grado maestría) Universidad politécnica de Cuenca – Ecuador. Recuperada: <http://www.dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf>.

Quesada T. (2014). El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04, provincia y departamento de Lima, año 2012 (Tesis inédita de Maestría). Universidad nacional mayor de San Marcos, Lima – Perú. Recuperada: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3856/1/Quesada_st.pdf.

Robins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. (15ª ed.). México, D.F.: Pearson educación.

Slocum, J. y Hellriegel D. (2009). Comportamiento organizacional. (12ª ed.). México, D.F.: Cengage Learning.

Salud y seguridad en el trabajo: Organización internacional del trabajo. (Octubre 2014). Recuperada de <http://www.ilo.org/lima/paises/per%C3%BA/lang--es/index.htm>

Vara A. (2008), 7 pasos para una tesis exitosa-manual de investigación aplicada, (1ª ed.). Lima – Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PREGUNTA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADOR
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	CORPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	El comportamiento organizacional es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. Aunque la definición ha permanecido, en realidad, las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas Chiavenato (2009; p6)	Desempeño	Personas
¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la calidad de vida en el trabajo de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?	Identificar la relación del comportamiento organizacional y la calidad de vida en el trabajo de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.				Organización
						Grupos
						Productividad
					Compromiso	Eficiencia
Eficacia						
Disponibilidad						
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS			Fidelidad	Producción
¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la compensación justa y adecuada de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?	Reconocer la relación del comportamiento organizacional y la compensación justa y adecuada de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y la compensación justa y adecuada de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.				Capacitación
						Reclutamiento
			Rotación de personal			
			Adaptabilidad			
¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?	Determinar la relación del comportamiento organizacional con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	Existe relación adecuada del comportamiento organizacional con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	Satisfacción en el trabajo	Comportamiento		
				Competencias		
				Actitud		
				Aspiraciones		
¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la utilización y desarrollo de capacidades de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?	Establecer la relación del comportamiento organizacional con la utilización y desarrollo de capacidades de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	Existe relación favorable del comportamiento organizacional y con la utilización y desarrollo de capacidades de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	Ciudadanía organizacional	Calidad		
				Derechos civiles		
				Estabilidad laboral		
				Política		

¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con las oportunidades de crecimiento y seguridad de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?	Identificar la relación del comportamiento organizacional con las oportunidades de crecimiento y seguridad de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016	Existe relación directa entre el comportamiento organizacional y las oportunidades de crecimiento y seguridad de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016	CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	El concepto de la calidad de vida en el trabajo implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones solo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivadas que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones. Chiavenato (2009; p. 492)	Compensación justa y adecuada	Salario adecuado
						Equidad interna
					Equidad externa	
					Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Jornada laboral
						Entorno físico
					Bienestar	
¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la integración social en la organización de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?	Reconocer la relación del comportamiento organizacional y la integración social en la organización de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	Existe relación adecuada entre el comportamiento organizacional y la integración social en la organización de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	Utilización y desarrollo de capacidades	Autonomía		
				Identidad de la tarea		
				Variedad de habilidades		
				Realimentación de información		
¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con las garantías constitucionales de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?	Determinar la relación del comportamiento organizacional y las garantías constitucionales de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	Existe relación directa del comportamiento organizacional con las garantías constitucionales de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	Oportunidades de crecimiento y seguridad	Crecimiento Profesional		
				Seguridad de empleo		
			Integración social en la organización	Líder		
				Relaciones interpersonales		
¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con el trabajo y espacio total de vida de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?	Establecer la relación del comportamiento organizacional con el trabajo y espacio total de vida de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	Existe relación adecuada entre el comportamiento organizacional y el trabajo y espacio total de vida de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	Constitucionalismo	Derechos laborales		
				Libertad de expresión		
				Normas		
			Trabajo y espacio total de vida	vida personal		
¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la relevancia social de la vida en el trabajo de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016?	Reconocer la relación del comportamiento organizacional y la relevancia social de la vida de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	Existe relación favorable entre el comportamiento organizacional y la relevancia social de la vida de la Oficina de Administración documentaria y Archivo del Ministerio de Justicia Lima 2016.	Relevancia social de la vida laboral	Imagen de la empresa		
				Orgullo de pertenencia		
				Responsabilidad social		

Anexo 2: Cuestionario de la variable comportamiento organizacional

A continuación se le presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en el proceso de investigación, el cual busca conocer el comportamiento organizacional y la calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivos del ministerio de justicia - Lima 2016. Los datos serán manejados confidencialmente.

Sexo: F M Edad: 21 - 30 31 - 40 41 - 50 51 - 60

Nº	Leyenda
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de característica acerca del comportamiento organizacional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde encerrando en un aspa la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

			1	2	3	4	5
DESEMPEÑO							
Personas	1	Siente usted que sus compañeros desempeñan sus funciones de una manera adecuada					
Organización	2	Considera usted que la falta de organización dentro de su área influye en el rendimiento laboral de sus compañeros					
Grupos	3	Cree usted que los objetivos de su grupo de trabajo están claros y son aceptados por todos					
Productividad	4	Considera usted que los recursos que posee la institución son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias					
COMPROMISO							
Eficiencia	5	Considera usted que su jefe está comprometido con la institución y es eficiente en la busca de los objetivos del área					
Fidelidad	6	Siente usted que dentro del equipo de trabajo existen personas que son reservadas respecto a la información que procesan					
Disponibilidad	7	Considera usted que la institución le brinda disponibilidad de horarios para desarrollarse profesionalmente					
Producción	8	Cree usted que dentro de su entorno existen personas que trabajan con responsabilidad para llegar a la meta de producción solicitada por los jefes					
FIDELIDAD							
Capacitación	9	Considera usted que las capacitaciones son parte al reconocimiento al buen desempeño laboral de los colaboradores					
Reclutamiento	10	Cree usted que existe una adecuada selección de personal enfocada en las necesidades laborales de su área					
Rotación de personal	11	Cree usted que la rotación de personal influye en el cumplimiento de los objetivos del área de administración documentaria					
Adaptabilidad	12	Considera usted que una buena comunicación es necesaria para la adaptabilidad de los nuevos integrantes al equipos de trabajo					
SATISFACCION EN EL TRABAJO							
Comportamiento	13	Siente usted un comportamiento idóneo de sus compañeros a la hora de realizar trabajos en equipo					
Competencias	14	Se considera un trabajador competitivo pero no lo demuestra en su totalidad por las restricciones en las jerarquías					
Actitud	15	Considera usted que existen actitudes negativas de los demás colaboradores, cuando se les solicita realizar trabajos en equipo					
Aspiraciones	16	Siente que las aspiraciones personales producen celos profesionales entre compañeros					
Calidad	17	Cree usted que en el área de administración documentaria se realizan trabajos de calidad					
CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL							
Reglamentos	18	Considera usted que se respeta las normas internas de trabajo implementadas por la institución					
Estabilidad laboral	19	Considera usted que la inestabilidad laboral que le brinda la institución hace que su rendimiento no sea óptimo					
Política	20	Considera usted que su estabilidad laboral está basada en la influencia de los partidos políticos del País					

Anexo 3: Cuestionario de la variable calidad de vida en el trabajo

A continuación se le presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en el proceso de investigación, el cual busca conocer el comportamiento organizacional y la calidad de vida en el trabajo de la oficina de administración documentaria y archivos del ministerio de justicia - Lima 2016. Los datos serán manejados confidencialmente.

Sexo:

F	M
---	---

Edad: 21 - 30 31 - 40 41 - 50 51 - 60

Nº	Leyenda
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de característica acerca de la calidad de vida en el trabajo, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde encerrando en un aspa la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

			1	2	3	4	5
COMPENSACIÓN JUSTA Y ADECUADA							
Salario adecuado	21	Considera usted que el salario que percibe va de acorde con el trabajo que realiza lo que le genera motivación					
Equidad interna	22	Está de acuerdo con la política de incentivos en base al desempeño de cada colaborador					
Equidad externa	23	Cree usted que el salario que percibe por sus labores, está por debajo del promedio del mercado					
CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO							
Jornada laboral	24	Siente usted que la institución le brinda apoyo en los horarios laborales lo que le permite tener tiempo para su familia					
Entorno físico	25	Considera usted que el sector geográfico en el que desarrolla sus actividades, perjudica su desempeño					
Bienestar	26	Considera usted que la empresa se preocupa por su bienestar ante las enfermedades ocupacionales que le genera su trabajo					
UTILIZACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES							
Autonomía	27	En el área donde realiza sus funciones se le permite trabajar en base a su criterio personal					
Identidad de la tarea	28	Cree que los empleados trabajan satisfechos en base a su motivación personal					
Variedad de habilidades	29	La institución orienta a atraer personal capacitado y con habilidades para desarrollar diversidad de tareas					
Realimentación y reinformación	30	Considera que si tuviera la oportunidad de capacitarse constantemente realizaría mejor sus funciones					
OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y SEGURIDAD							
Crecimiento profesional	31	Siente usted que desarrollando sus funciones de manera eficiente pueda tener la oportunidad de crecer profesionalmente					
Seguridad de empleo	32	Considera que la institución le brinda seguridad laboral y económica					
INTEGRACIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN							
Líder	33	El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del Equipo					
Relaciones interpersonales	34	Siente que usted es una persona que está acostumbrado a construir buenas relaciones interpersonales con sus compañeros					
GARANTÍAS CONSTITUCIONALES							
Derechos laborales	35	Considera que la empresa cumple con las leyes y régimen laborales generando en usted estabilidad emocional					
Libertad de expresión	36	Siente que su jefe y demás compañeros le prestan la suficiente atención Cuando desea aportar nuevas ideas en beneficio de la institución					
Normas	37	Cree usted que sus compañeros colaboran con el cumplimiento de las normas impuestas por la institución					
TRABAJO Y ESPACIO TOTAL DE VIDA							
Vida personal	38	Cree usted que su horario de trabajo, le permite tener un tiempo adecuado para temas personales					
RELEVANCIA SOCIAL DE LA VIDA EN EL TRABAJO							
Imagen de la empresa	39	Cree que la imagen de la institución donde trabaja está deteriorada					
Orgullo de pertenencia	40	Cree usted que si le brindaran la oportunidad de un puesto de trabajo mejor remunerado, se retiraría de la institución					
Responsabilidad social	41	Siente usted que la institución destina parte de su presupuesto anual para brindar apoyo en beneficio de los más necesitados					

Anexo 4: Validez del instrumento comportamiento organizacional

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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DESEMPEÑO							
1	¿Siente usted que sus compañeros desempeñan sus funciones de una manera adecuada?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que la falta de organización dentro de su área influye en el rendimiento laboral de sus compañeros?	✓		✓		✓		
3	¿Cree usted que los objetivos de su grupo de trabajo están claros y son aceptados por todos?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted que los recursos que posee la institución son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias?	✓		✓		✓		
	COMPROMISO							
5	¿Considera usted que su jefe está comprometido con la institución y es eficiente en la busca de los objetivos del área?	✓		✓		✓		
6	¿Siente usted que dentro del equipo de trabajo existen personas que son reservadas respecto a la información que procesan?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que la institución le brinda disponibilidad de horarios para desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que dentro de su entorno existen personas que trabajan con responsabilidad para llegar a la meta de producción solicitada por los jefes?	✓		✓		✓		
	FIDELIDAD							
9	¿Considera usted que las capacitaciones son parte al reconocimiento al buen desempeño laboral de los colaboradores?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que existe una adecuada selección de personal enfocada en las necesidades laborales de su área?	✓		✓		✓		
11	¿Cree usted que la rotación de personal influye en el cumplimiento de los objetivos del área de administración documentaria?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que una buena comunicación es necesaria para la adaptabilidad de los nuevos integrantes al equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO							
13	¿Siente usted un comportamiento idóneo de sus compañeros a la hora de realizar trabajos en equipo?	✓		✓		✓		
14	¿Se considera un trabajador competitivo, pero no lo demuestra en su totalidad por las restricciones en las jerarquías?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que existen actitudes negativas de los demás colaboradores cuando se les solicita realizar trabajos en equipo?	✓		✓		✓		
16	¿Siente que las aspiraciones personales producen celos profesionales entre compañeros?	✓		✓		✓		
17	¿Cree usted que en el área de administración documentaria se realizan trabajos de calidad?	✓		✓		✓		

Scanned by CamScanner

CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL		SI	No	SI	No	SI	No
18	¿Considera usted que se respeta las normas internas de trabajo implementadas por la institución?	✓		✓		✓	
19	¿Considera usted que la inestabilidad laboral que le brinda la institución hace que su rendimiento no sea óptimo?	✓		✓		✓	
20	¿Considera usted que su estabilidad laboral está basada en la influencia de los partidos políticos del País?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mayor Ravines, Marco DNI: 105551131

Especialidad del validador: Administrador

10 de 12 del 2010

- 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Scanned by CamScanner

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO								
1	¿Siente usted que sus compañeros desempeñan sus funciones de una manera adecuada?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que la falta de organización dentro de su área influye en el rendimiento laboral de sus compañeros?	✓		✓		✓		
3	¿Cree usted que los objetivos de su grupo de trabajo están claros y son aceptados por todos?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted que los recursos que posee la institución son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias?	✓		✓		✓		
COMPROMISO								
5	¿Considera usted que su jefe está comprometido con la institución y es eficiente en la busca de los objetivos del área?	✓		✓		✓		
6	¿Siente usted que dentro del equipo de trabajo existen personas que son reservadas respecto a la información que procesan?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que la institución le brinda disponibilidad de horarios para desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que dentro de su entorno existen personas que trabajan con responsabilidad para llegar a la meta de producción solicitada por los jefes?	✓		✓		✓		
FIDELIDAD								
9	¿Considera usted que las capacitaciones son parte al reconocimiento al buen desempeño laboral de los colaboradores?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que existe una adecuada selección de personal enfocada en las necesidades laborales de su área?	✓		✓		✓		
11	¿Cree usted que la rotación de personal influye en el cumplimiento de los objetivos del área de administración documentaria?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que una buena comunicación es necesaria para la adaptabilidad de los nuevos integrantes al equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO								
13	¿Siente usted un comportamiento idóneo de sus compañeros a la hora de realizar trabajos en equipo?	✓		✓		✓		
14	¿Se considera un trabajador competitivo, pero no lo demuestra en su totalidad por las restricciones en las jerarquías?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que existen actitudes negativas de los demás colaboradores cuando se les solicita realizar trabajos en equipo?	✓		✓		✓		
16	¿Siente que las aspiraciones personales producen celos profesionales entre compañeros?	✓		✓		✓		
17	¿Cree usted que en el área de administración documentaria se realizan trabajos de calidad?	✓		✓		✓		

Scanned by CamScanner

CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL		SI	No	SI	No	SI	No
18	¿Considera usted que se respeta las normas internas de trabajo implementadas por la institución?	✓		✓		✓	
19	¿Considera usted que la inestabilidad laboral que le brinda la institución hace que su rendimiento no sea óptimo?	✓		✓		✓	
20	¿Considera usted que su estabilidad laboral está basada en la influencia de los partidos políticos del País?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Juan Carlos López DNI: 07539368

Especialidad del validador: Gestión y Planeación

J. C. de J. R. del 20/6

- 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Juan Carlos López
Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO								
1	¿Siente usted que sus compañeros desempeñan sus funciones de una manera adecuada?	/		/		/		
2	¿Considera usted que la falta de organización dentro de su área influye en el rendimiento laboral de sus compañeros?	/		/		/		
3	¿Cree usted que los objetivos de su grupo de trabajo están claros y son aceptados por todos?	/		/		/		
4	¿Considera usted que los recursos que posee la institución son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias?	/		/		/		
COMPROMISO								
5	¿Considera usted que su jefe está comprometido con la institución y es eficiente en la busca de los objetivos del área?	/		/		/		
6	¿Siente usted que dentro del equipo de trabajo existen personas que son reservadas respecto a la información que procesan?	/		/		/		
7	¿Considera usted que la institución le brinda disponibilidad de horarios para desarrollarse profesionalmente?	/		/		/		
8	¿Cree usted que dentro de su entorno existen personas que trabajan con responsabilidad para llegar a la meta de producción solicitada por los jefes?	/		/		/		
FIDELIDAD								
9	¿Considera usted que las capacitaciones son parte al reconocimiento al buen desempeño laboral de los colaboradores?	/		/		/		
10	¿Cree usted que existe una adecuada selección de personal enfocada en las necesidades laborales de su área?	/		/		/		
11	¿Cree usted que la rotación de personal influye en el cumplimiento de los objetivos del área de administración documentaria?	/		/		/		
12	¿Considera usted que una buena comunicación es necesaria para la adaptabilidad de los nuevos integrantes al equipo de trabajo?	/		/		/		
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO								
13	¿Siente usted un comportamiento idóneo de sus compañeros a la hora de realizar trabajos en equipo?	/		/		/		
14	¿Se considera un trabajador competitivo, pero no lo demuestra en su totalidad por las restricciones en las jerarquías?	/		/		/		
15	¿Considera usted que existen actitudes negativas de los demás colaboradores cuando se les solicita realizar trabajos en equipo?	/		/		/		
16	¿Siente que las aspiraciones personales producen celos profesionales entre compañeros?	/		/		/		
17	¿Cree usted que en el área de administración documentaria se realizan trabajos de calidad?	/		/		/		

Scanned by CamScanner

CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿Considera usted que se respeta las normas internas de trabajo implementadas por la institución?	/		/		/	
19	¿Considera usted que la inestabilidad laboral que le brinda la institución hace que su rendimiento no sea óptimo?	/		/		/	
20	¿Considera usted que su estabilidad laboral está basada en la influencia de los partidos políticos del País?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. JANAMPA ACUÑA NERIO DNI: 28270171

Especialidad del validador: DR. ADMINISTRACIÓN

.....10 de 12 del 2016

- 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante.

Scanned by CamScanner

Anexo 5: Validez del instrumento calidad de vida en el trabajo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPENSACIÓN JUSTA Y ADECUADA								
21	¿Considera usted que el salario que percibe va de acorde con el trabajo que realiza lo que le genera motivación?	/		/		/		
22	¿Está de acuerdo con la política de incentivos en base al desempeño de cada colaborador?	/		/		/		
23	¿Cree usted que el salario que percibe por sus labores, está por debajo del promedio del mercado?	/		/		/		
CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO								
24	¿Siente usted que la institución le brinda apoyo en los horarios laborales lo que le permite tener tiempo para su familia?	/		/		/		
25	¿Considera usted que el sector geográfico en el que desarrolla sus actividades, perjudica su desempeño?	/		/		/		
26	¿Considera usted que la institución se preocupa por su bienestar ante las enfermedades ocupacionales que le genera su trabajo?	/		/		/		
UTILIZACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES								
27	¿En el área donde realiza sus funciones se le permite trabajar en base a su criterio personal?	/		/		/		
28	¿Cree que los empleados trabajan satisfechos en base a su motivación personal?	/		/		/		
29	¿La institución orienta a atraer personal capacitado y con habilidades para desarrollar diversidad de tareas?	/		/		/		
30	¿Considera que si tuviera la oportunidad de capacitarse constantemente realizaría mejor sus funciones?	/		/		/		
OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y SEGURIDAD								
31	¿Siente usted que desarrollando sus funciones de manera eficiente pueda tener la oportunidad de crecer profesionalmente?	/		/		/		
32	¿Considera que la institución le brinda seguridad laboral y económica?	/		/		/		
INTEGRACIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN								
33	¿El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del Equipo?	/		/		/		
34	¿Siente que usted es una persona que está acostumbrado a construir buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?	/		/		/		
GARANTÍAS CONSTITUCIONALES								
35	¿Considera que la institución cumple con las leyes y régimen laborales generando en usted estabilidad emocional?	/		/		/		

Scanned by CamScanner

	nuevas ideas en beneficio de la institución?	/		/		/	
37	¿Cree usted que sus compañeros colaboran con el cumplimiento de las normas impuestas por la institución?	/		/		/	
	TRABAJO Y ESPACIO TOTAL DE VIDA	Si	No	Si	No	Si	No
38	¿Cree usted que su horario de trabajo, le permite tener un tiempo adecuado para temas personales?	/		/		/	
	RELEVANCIA SOCIAL DE LA VIDA EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No
39	¿Cree que la imagen de la institución donde trabaja está deteriorada?	/		/		/	
40	¿Cree usted que si le brindaran la oportunidad de un puesto de trabajo mejor remunerado se retiraría de la institución?	/		/		/	
41	¿Siente usted que la institución destina parte de su presupuesto anual para brindar apoyo en beneficio de los más necesitados?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. JANAMPA AGUIÑA NERIO DNI: 28270171

Especialidad del validador: DR. ADMINISTRACIÓN

.....19.de...12...del 2016

- 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMPENSACIÓN JUSTA Y ADECUADA							
21	¿Considera usted que el salario que percibe va de acorde con el trabajo que realiza lo que le genera motivación?	✓		✓		✓		
22	¿Está de acuerdo con la política de incentivos en base al desempeño de cada colaborador?	✓		✓		✓		
23	¿Cree usted que el salario que percibe por sus labores, está por debajo del promedio del mercado?	✓		✓		✓		
	CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO							
24	¿Siente usted que la institución le brinda apoyo en los horarios laborales lo que le permite tener tiempo para su familia?	✓		✓		✓		
25	¿Considera usted que el sector geográfico en el que desarrolla sus actividades, perjudica su desempeño?	✓		✓		✓		
26	¿Considera usted que la institución se preocupa por su bienestar ante las enfermedades ocupacionales que le genera su trabajo?	✓		✓		✓		
	UTILIZACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES							
27	¿En el área donde realiza sus funciones se le permite trabajar en base a su criterio personal?	✓		✓		✓		
28	¿Cree que los empleados trabajan satisfechos en base a su motivación personal?	✓		✓		✓		
29	¿La institución orienta a atraer personal capacitado y con habilidades para desarrollar diversidad de tareas?	✓		✓		✓		
30	¿Considera que si tuviera la oportunidad de capacitarse constantemente realizaría mejor sus funciones?	✓		✓		✓		
	OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y SEGURIDAD							
31	¿Siente usted que desarrollando sus funciones de manera eficiente pueda tener la oportunidad de crecer profesionalmente?	✓		✓		✓		
32	¿Considera que la institución le brinda seguridad laboral y económica?	✓		✓		✓		
	INTEGRACIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN							
33	¿El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del Equipo?	✓		✓		✓		
34	¿Siente que usted es una persona que está acostumbrado a construir buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?	✓		✓		✓		
	GARANTÍAS CONSTITUCIONALES							
35	¿Considera que la institución cumple con las leyes y régimen laborales generando en usted estabilidad emocional?	✓		✓		✓		

	nuevas ideas en beneficio de la institución?	✓		✓		✓	
37	¿Cree usted que sus compañeros colaboran con el cumplimiento de las normas impuestas por la institución?	✓		✓		✓	
	TRABAJO Y ESPACIO TOTAL DE VIDA	SI	No	SI	No	SI	No
38	¿Cree usted que su horario de trabajo, le permite tener un tiempo adecuado para temas personales?	✓		✓		✓	
	RELEVANCIA SOCIAL DE LA VIDA EN EL TRABAJO	SI	No	SI	No	SI	No
39	¿Cree que la imagen de la institución donde trabaja está deteriorada?	✓		✓		✓	
40	¿Cree usted que si le brindaran la oportunidad de un puesto de trabajo mejor remunerado se retiraría de la institución?	✓		✓		✓	
41	¿Siente usted que la institución destina parte de su presupuesto anual para brindar apoyo en beneficio de los más necesitados?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Mayer Ravines, Marco DNI: 10855434

Especialidad del validador: Administrador

10 de 12 del 2016

- 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Scanned by CamScanner

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPENSACIÓN JUSTA Y ADECUADA								
21	¿Considera usted que el salario que percibe va de acorde con el trabajo que realiza lo que le genera motivación?	✓		✓		✓		
22	¿Está de acuerdo con la política de incentivos en base al desempeño de cada colaborador?	✓		✓		✓		
23	¿Cree usted que el salario que percibe por sus labores, está por debajo del promedio del mercado?	✓		✓		✓		
CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO								
24	¿Siente usted que la institución le brinda apoyo en los horarios laborales lo que le permite tener tiempo para su familia?	✓		✓		✓		
25	¿Considera usted que el sector geográfico en el que desarrolla sus actividades, perjudica su desempeño?	✓		✓		✓		
26	¿Considera usted que la institución se preocupa por su bienestar ante las enfermedades ocupacionales que le genera su trabajo?	✓		✓		✓		
UTILIZACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES								
27	¿En el área donde realiza sus funciones se le permite trabajar en base a su criterio personal?	✓		✓		✓		
28	¿Cree que los empleados trabajan satisfechos en base a su motivación personal?	✓		✓		✓		
29	¿La institución orienta a atraer personal capacitado y con habilidades para desarrollar diversidad de tareas?	✓		✓		✓		
30	¿Considera que si tuviera la oportunidad de capacitarse constantemente realizaría mejor sus funciones?	✓		✓		✓		
OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y SEGURIDAD								
31	¿Siente usted que desarrollando sus funciones de manera eficiente pueda tener la oportunidad de crecer profesionalmente?	✓		✓		✓		
32	¿Considera que la institución le brinda seguridad laboral y económica?	✓		✓		✓		
INTEGRACIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN								
33	¿El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del Equipo?	✓		✓		✓		
34	¿Siente que usted es una persona que está acostumbrado a construir buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?	✓		✓		✓		
GARANTÍAS CONSTITUCIONALES								
35	¿Considera que la institución cumple con las leyes y régimen laborales generando en usted estabilidad emocional?	✓		✓		✓		

Scanned by CamScanner

	nuevas ideas en beneficio de la institución?						
37	¿Cree usted que sus compañeros colaboran con el cumplimiento de las normas impuestas por la institución?	✓		✓		✓	
	TRABAJO Y ESPACIO TOTAL DE VIDA	SI	No	SI	No	SI	No
38	¿Cree usted que su horario de trabajo, le permite tener un tiempo adecuado para temas personales?	✓		✓		✓	
	RELEVANCIA SOCIAL DE LA VIDA EN EL TRABAJO	SI	No	SI	No	SI	No
39	¿Cree que la imagen de la institución donde trabaja está deteriorada?	✓		✓		✓	
40	¿Cree usted que si le brindaran la oportunidad de un puesto de trabajo mejor remunerado se retiraría de la institución?	✓		✓		✓	
41	¿Siente usted que la institución destina parte de su presupuesto anual para brindar apoyo en beneficio de los más necesitados?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. Lupe Graus Cortés DNI: 02539368

Especialidad del validador: Gestión y Planificación

J. R. de 12 del 2016

- 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lupe Graus Cortés
Firma del Experto Informante.

