



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los  
trabajadores en una unidad de gestión educativa local de  
Cajamarca, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Morales Cruzado, Jhulisa Selene (orcid.org/0000-0001-6048-3962)

**ASESORES:**

Mg. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8079-3167)

Mg. Ventura Gonzáles, Christian Iván (orcid.org/0000-0002-2596-3538)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis hijas y a mi esposo, por ser la fuente de mi superación profesional.

La autora.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por sus infinitas bendiciones; a mis abuelitos Elva, Jacinto y a todos mis familiares por el apoyo que me brindan siempre para cumplir mis metas personales y profesionales.

La autora.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca, 2023", cuyo autor es MORALES CRUZADO JHULISA SELENE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 01-08-2023 10:52:00

Código documento Trilce: TRI - 0622956

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTORA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MORALES CRUZADO JHULISA SELENE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MORALES CRUZADO JHULISA SELENE <b>DNI:</b> 70018703 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6048-3962	Firmado electrónicamente por: JMORALESCR7 el 06- 09-2023 12:27:48

Código documento Trilce: INV - 1279195



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultados de confiabilidad del cuestionario de Comportamiento Organizacional	14
Tabla 2: Resultados de confiabilidad del cuestionario de Desempeño Laboral	14
Tabla 3: Resultado de la prueba de normalidad de las variables de estudio	16
Tabla 4: Resultado de la prueba de correlación entre las variables de estudio	18
Tabla 5: Resultado de la prueba de correlación entre la dimensión las personas en las organizaciones y la variable desempeño laboral	19
Tabla 6: Resultado del examen de correlación entre la dimensión los grupos en las organizaciones y la variable desempeño laboral	20
Tabla 7: Resultado de la prueba de correlación entre la dimensión dinámica de la organización y la variable desempeño laboral	21
Tabla 8: Resultado de la prueba de correlación entre la dimensión eficiencia y la variable comportamiento organizacional	22
Tabla 9: Resultado de la prueba de correlación entre la dimensión calidad y la variable comportamiento organizacional	23
Tabla 10: Resultado de la prueba de correlación entre la dimensión calidad y la variable comportamiento organizacional	24

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figurar 1: Resultado del examen de normalidad de la variable comportamiento organizacional	16
Figura 2: Resultado del examen de normalidad de la variable desempeño laboral	17



## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca, 2023; fue de tipo correlacional con una metodología que consistió en aplicar dos cuestionarios, uno referido al comportamiento organizacional y otro al desempeño laboral, a una muestra de 42 trabajadores seleccionados mediante el muestreo no probabilístico dirigido, ambos debidamente validados por el método de juicio de expertos y con un nivel de confiabilidad excelente obtenido mediante la prueba de fiabilidad de alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos llevaron a rechazar la hipótesis de investigación, porque entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca, 2023, existe una correlación negativa o inversa y no significativa. Al respecto, se concluye que existe correlación negativa muy fuerte ( $\rho = -0.118$ ) entre las variables comportamiento organizacional y desempeño laboral en la UGEL San Pablo 2023; la misma que no es significativa porque el nivel de significancia es 0.619, que es  $> 0.05$ . Esta realidad se presenta debido a que el comportamiento organizacional en dicha entidad es desfavorable, en cambio el desempeño laboral es favorable.

**Palabras Clave:** Comportamiento organizacional, desempeño laboral, trabajadores.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship that exists between organizational behavior and the work performance of workers in a Local Educational Management Unit of Cajamarca, 2023; It was of a correlational type with a methodology that consisted of applying two questionnaires, one referring to organizational behavior and the other to job performance, to a sample of 42 workers selected through directed non-probabilistic sampling, both duly validated by the expert judgment method and with an excellent level of reliability obtained through the Cronbach's alpha reliability test. The results obtained led to rejecting the research hypothesis, because between the organizational behavior and the work performance of the workers in a Local Educational Management Unit of Cajamarca, 2023, there is a negative or inverse and non-significant correlation. In this regard, it is concluded that there is a very strong negative correlation ( $\rho = -0.118$ ) between the variables organizational behavior and work performance in the UGEL San Pablo 2023; the same which is not significant because the significance level is 0.619, which is  $> 0.05$ . This reality occurs because the organizational behavior in said entity is unfavorable, while job performance is favorable.

**Keywords:** Organizational behavior, job performance, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral que efectúa el personal de recursos humanos de las entidades públicas en nuestro país y en el mundo entero ha sido y es muy criticado por la población usuaria, a pesar de que han contribuido para el cumplimiento de metas o compromisos institucionales o han mejorado su productividad en dichas entidades. Tal es el caso del desempeño institucional de entidades públicas de Colombia presentado por el director de la función pública Alvis (2022), donde se había proyectado que, para el año 2022, el índice de desempeño institucional crecería 10 puntos, pero con los datos del año 2021 se observa que se alcanzó 12,9 puntos porque en este año creció a 87,2 puntos en las entidades del nivel nacional.

De manera similar, de acuerdo con el estudio realizado por Lluncor, Cacho, Zegarra y Olano (2020), en nuestro país, del total de trabajadores encuestados con desempeño laboral insuficiente, el 94,1% señala que hay sobrecarga de trabajo; el 84,3% se encuentra desmotivado; el 54,9% refieren que siempre hay presión laboral de su jefe; y, el 70,6% señala que su jefe no valora su esfuerzo. Asimismo, Tuesta, Angulo, Chávez y Morante (2021) en el estudio sobre desempeño laboral en las entidades públicas del Perú, encuentra que el 56,9% del personal tienen un alto nivel de desempeño debido a la influencia positiva que tiene el salario, el nivel académico y la antigüedad sobre su desempeño laboral. Como se puede observar, el insuficiente o buen desempeño laboral está asociado a múltiples dimensiones o factores que se han descrito en este párrafo.

Esta misma realidad problemática se evidencia en las instancias de gestión educativa descentralizadas de la Dirección Regional de Educación Cajamarca, particularmente en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Pablo, donde hay cierta insatisfacción por el desempeño de los trabajadores de esta entidad por el público usuario respecto a la atención que brindan y a la capacidad profesional que demuestran en el cumplimiento de sus funciones; sin embargo, dicha entidad en el año 2021 ha sido una de las pocas, en la región Cajamarca, que ha logrado cumplir los compromisos de desempeño planteados por el

Ministerio de Educación en el referido año, haciéndose acreedora de bonificaciones presupuestales que han sido de beneficio de docentes y estudiantes de su jurisdicción.

En este sentido, nos planteamos como pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación existente entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023? Y como preguntas específicas: 1) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión las personas en las organizaciones y el desempeño laboral de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023? 2) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión los grupos en las organizaciones y el desempeño laboral de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023? 3) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión dinámica de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023? 4) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión eficiencia y el comportamiento organizacional de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023? 5) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión calidad y el comportamiento organizacional de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023? 3) ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión satisfacción laboral y el comportamiento organizacional de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023?

Por lo tanto, esta investigación se justifica teóricamente porque se contribuirá al cuerpo de conocimientos de la ciencia respecto al comportamiento organizacional y desempeño laboral en entidades públicas. Asimismo, se justifica de manera práctica porque permitirá a la UGEL San Pablo y otras entidades de esta naturaleza a establecer propuestas para mejora el comportamiento de la organización y el desempeño laboral de sus empleados y la percepción del público usuario respecto de ellos. Por último, se justifica metodológicamente, porque la metodología empleada constituirá la base de otras investigaciones que se realicen afines a las variables estudiadas.

En este orden de ideas, nos proponemos el siguiente objetivo general: Determinar la relación existente entre el comportamiento organizacional y el

desempeño laboral de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023. A su vez, los objetivos específicos son los siguientes: 1) Identificar la relación existente entre la dimensión las personas en las organizaciones y el desempeño laboral de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023. 2) Identificar la relación que existe entre la dimensión los grupos en las organizaciones y el desempeño laboral de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023. 3) Identificar la relación que existe entre la dimensión dinámica de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023. 4) Identificar la relación existente entre la dimensión eficiencia y el comportamiento organizacional de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023. 5) Identificar la relación que existe entre la dimensión calidad y el comportamiento organizacional de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023. 6) Identificar la relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y el comportamiento organizacional de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023.

En consecuencia, nuestra hipótesis genérica es que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una UGEL de Cajamarca, 2023. Y nuestras hipótesis particulares son: 1) Entre la dimensión las personas en las organizaciones y el desempeño laboral de los trabajadores existe relación significativa en una UGEL de Cajamarca, 2023. 2) Entre la dimensión los grupos en las organizaciones y el desempeño laboral de los trabajadores existe relación significativa en una UGEL de Cajamarca, 2023. 3) Entre la dimensión dinámica de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores Existe relación significativa en una UGEL de Cajamarca, 2023. 4) Entre la dimensión eficiencia y el comportamiento organizacional de los trabajadores existe relación significativa en una UGEL de Cajamarca, 2023. 5) Entre la dimensión calidad y el comportamiento organizacional de los trabajadores existe relación significativa en una UGEL de Cajamarca, 2023. 6) Entre la dimensión satisfacción laboral y el comportamiento organizacional de los trabajadores Existe relación significativa en una UGEL de Cajamarca, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el plano Internacional se ha encontrado antecedentes afines a nuestro estudio y son los siguientes:

Acurio (2022), en su tesis que tuvo como objetivo establecer la incidencia del comportamiento de la organización en el desempeño laboral de los cooperadores de una empresa pública, de tipo descriptiva exploratoria, y empleando una metodología consistente en la aplicación de encuestas a 9 directivos y 54 trabajadores, concluye que en dicha empresa no existe un modelo de comportamiento organizacional definido, sin embargo, entre sus integrantes prevalecen actitudes democráticas relacionadas a actitudes participativas que favorecería que todos sean parte del cambio y se adapten a un nuevo modelo que contribuya al progreso de las capacidades de los integrantes de la empresa.

Gómez-Murillo, Vargas-Santillán et al. (2020), en su artículo que tuvo como propósito describir el clima organizacional en el que trabajan en las entidades públicas y privadas del Ecuador, utilizando una metodología de campo que consistió en el empleo de la escala SL – ARG de satisfacción laboral a las personas que laboran en dichas entidades, concluyen que existe responsabilidad y compromiso de los empleados dentro de sus puestos de trabajo, asimismo, muestran buen estado de ánimo al realizar las tareas que estén a su alcance.

Moreno (2020), en su tesis de maestría que tuvo por objetivo identificar los factores por los que la cultura de la organización repercute en el desempeño laboral de los empleados de la corporación Amseal de Ecuador, de tipología descriptiva propositiva, utilizó una metodología consistente en la aplicación del cuestionario Wens para valorar el clima laboral de 54 trabajadores operativos y 15 administrativos. Al respecto, concluye que el principal factor por el que los trabajadores, especialmente los operativos, muestran bajo desempeño, empoderamiento y compromiso laboral, es por el hecho de ser una empresa familiar con estructura jerárquica vertical, donde solo los que disfrutan de la confianza de los dueños pueden tomar las decisiones, desarrollando de esta

manera un liderazgo autoritario, coercitivo y con debilitados canales de comunicación.

Madero-Gómez y Olivas-Luján (2016), en su artículo que tuvo como propósito diagnosticar los factores del comportamiento organizacional en las personas jóvenes que empiezan a laborar, aplicaron un cuestionario a 215 alumnos de una universidad particular de México y una prueba de varianza, que les permitió concluir que cuando existe buenas relaciones interpersonales y fluidos canales de comunicación en el trabajo, los empleados se sienten bien emocionalmente, aumentan su producción y mantienen su equilibrio en la empresa, muchas más en los jóvenes que están iniciando su experiencia en el trabajo y su permanencia es cada vez más corta en una empresa.

Aira (2016), en su artículo que tuvo como propósito establecer la repercusión de las instituciones sociales en el comportamiento de la organización, con una metodología de carácter descriptivo y documental, concluye que las instituciones son el producto de las aspiraciones e interacciones humanas y, sabiendo que por medio de la historia éstas han precedido a todo individuo, están evolucionando y han llegado a convertirse en un conjunto de entes que regulan las sociedades, las relaciones entre los países y los individuos, implementando las normas propias que son compartidas por todos los miembros en las instituciones que predominan.

En el plano nacional se ha encontrado los antecedentes que a continuación se detalla:

Villena (2022) en su tesis de maestría que tuvo por finalidad establecer la correlación entre la gerencia del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución pública en Lima, de tipo correlacional y de diseño no experimental, y en la que suministró un cuestionario a 30 servidores públicos seleccionados probabilísticamente, concluye que existe correlación positiva y directa entre la gerencia del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución; además, refiere que en el desarrollo de las tres

partes del proceso de la gestión del rendimiento dicha relación va acrecentando porque los servidores públicos se sienten presionados de ir cumpliendo las metas planteadas y esto hace que su desempeño laboral mejore.

Tuesta et al. (2021) en su estudio que tuvo por objetivo describir la correlación que hay entre el desempeño en el trabajo con la antigüedad, el salario y el nivel académico del personal en entidades públicas peruanas, utilizando una metodología cuantitativa descriptiva con una población de 188 trabajadores administrativos en Tingo María – Huánuco, concluyen que entre el desempeño laboral con la antigüedad del trabajador administrativo, su salario y nivel académico existe una correlación alta; asimismo, señalan que las organizaciones adoptan su propio sistema de gestión de recursos humanos y de recompensas remunerativas, ya sea para mantener a sus trabajadores en el marco de comportamientos esperados o para estar atentos en evitar de enviar señales falsas que pudieran orientar de manera negativa actitudes y acciones no deseadas por parte de ellos.

Ramos et al. (2021), en su artículo que tuvo como finalidad identificar las reformas que implementaron las instituciones públicas para el progreso continuo del desempeño en lo laboral como consecuencia de la Covid-19, de tipo descriptivo y en el que empleando una metodología basada en la investigación documental con una muestra de nueve investigaciones con enfoques cuantitativos y una antigüedad no mayor a tres años, arriban a la conclusión que la modalidad de trabajo se vio modificada por las restricciones establecidas para impedir la extensión de la pandemia, por lo que en las instituciones públicas han implementado diferentes herramientas de gestión estratégica que les permitan continuar con el desarrollo de sus actividades, tales como: el coaching, el uso de las TIC y del teletrabajo.

Salcedo-Benites et al. (2021), en su artículo que tuvo por finalidad determinar la asociación del ambiente organizacional con el desempeño laboral en la gerencia de entidades públicas de Perú, luego de haber realizado una investigación de tipo correlacional descriptivo y empleando una metodología basada en la revisión



documental concluyen que hay una significativa correlación entre el ambiente organizacional y el desempeño profesional en la gerencia de la referidas entidades; asimismo, que los climas organizaciones preponderantes son el explotador, el autoritario y el participativo, siendo este último el que permite que puedan dar sus aportes y que son considerados para la consecución de metas institucionales.

Pinto (2021), en su tesis de maestría que tuvo como propósito determinar la correlación entre el clima de la organización y el desempeño laboral en los empleados de la UGEL Norte en Arequipa, de tipo correlacional, y empleando una metodología cuantitativa que consistió en aplicar el test de clima de la organización SPC y el test GFK para el desempeño laboral, a una muestra de 80 administrativos de la referida UGEL, concluye que entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la referida UGEL existe una correlación significativa alta de asociación positiva débil, con un coeficiente rho de Spearman de 0.303.

Por otro lado, los sustentos teóricos de la presente investigación son la teoría de las relaciones humanas y el modelo teórico de evaluación del desempeño laboral de Campbell.

El enfoque fundamental de primera teoría es describir a la organización como una gran familia, donde el éxito económico va a depender del sentimiento de satisfacción personal y de autorrealización de los trabajadores (Beltrán, 1988; citado por Sandoval (2016). Esta teoría se gestó entre los años 1924 y 1932, por medio de las investigaciones desarrolladas en el establecimiento Hawthorne de la Western Electric Company, Chicago.

En el año 1924, el propósito primigenio de la investigación era identificar si había una correlación entre la iluminación de los puestos laborales y la eficiencia de los trabajadores, pero mientras se iba desarrollando el experimento, con la llegada de Elton Mayo en 1927, se obtuvieron grandes descubrimientos para cambiar la manera de comprender a los trabajadores, tanto psicológica como

socialmente, porque su inclinación básica fue analizar las interacciones entre los trabajadores y sus supervisores (Muldon, 2012; citado por Sandoval (2016).

Los resultados de la investigación de Mayo, permitieron identificar algunos los siguientes supuestos esenciales: 1) La relevancia de entender al trabajador como ser humano. 2) La implementación de un ambiente de gratificación sistemática que provocará mayor grado de identificación y de cooperación. 3) La vigilancia debe ser menos estricta y el ritmo de trabajo puede variar sin tener que escuchar los reproches de su supervisor. 4) Tener mayores consideraciones hacia el trabajador para generar mayor productividad. 5) Los efectos del grupo sobre los individuos. 6) El papel motivacional que cumplen los factores sociales. 7) La importancia de las condiciones sociopsicológicas del ambiente de trabajo sobre las condiciones físicas del mismo. 8) Considerar al hombre como un ser social que labora a través de una dinámica grupal, donde hay una determinada manera de comunicación, liderazgo y motivación. (Rieger, 1995; citado por Sandoval, 2016)

Respecto al modelo teórico de evaluación de desempeño laboral de Campbell, de acuerdo con Borman y Motowidlo (1993), citados por Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020), asumen que el modelo de desempeño laboral de Campbell es uno de los primordiales teóricos de la evaluación del desempeño laboral de manera integral por su carácter multidimensional, el mismo que tiene como finalidad determinar el desempeño considerando todos sus componentes para ayudar a plantear estrategias orientadas al cumplimiento de los objetivos proyectados por las organizaciones, porque se enfoque en la conducta de los trabajadores y la manera en que esta controla los resultados.

En este sentido, Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993), citados por Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020), desarrollaron una taxonomía del desempeño laboral que comprende ocho elementos: 1) dominio de tareas específicas, es decir, tener la capacidad para desarrollar las tareas dadas; 2) manejo de habilidades en tareas no específicas que tienen relación con las tareas asignadas, pero no son exclusivos para el trabajo; 3) comunicación escrita y

oral, que comprende manejo de habilidades para escribir o hablar ante una audiencia; 4) mantener disciplina personal en el trabajo, evitando comportamientos negativos; 5) posibilitar el rendimiento en equipo, el grado de colaboración y apoyo en sostener la meta común; 6) la supervisión, para ver si el supervisor repercute en el desempeño de los empleados en las interacciones que tiene con ellos; y 8) la administración, relacionada a los comportamientos orientados a la integración a través de la estructuración de los recursos y el planteamiento de soluciones a los problemas.

En relación a la taxonomía descrita en el párrafo anterior, de acuerdo con Salgado y Cabal (2011), el primero, segundo, tercero y sétimo elemento guardan relación con los comportamientos necesarios para desarrollar las tareas técnicas que demanda el puesto de trabajo; en cambio, el cuarto, quinto, sexto y octavo elemento están relacionadas a los comportamientos que dan apoyo al ambiente organizacional, social y psicológico.

Por otro lado, desarrollaremos los enfoques conceptuales referidos a las variables de nuestra investigación. En primer lugar, respecto al “comportamiento organizacional”. Iniciamos definiéndolo, de acuerdo con Chiavenato (2009), como el estudio del comportamiento humano, a nivel de personas y de grupos, en las organizaciones; es decir, se ocupa de la incidencia que todos ellos producen en las empresas y viceversa. Así mismo, según Alvarado (2017) su propósito es mejorar el desempeño de las organizaciones.

Alvarado (2017), señala que el comportamiento organizacional tiene las siguientes características: es multidisciplinario y sistemático; brinda soporte para regular y mejorar las condiciones de trabajo; reconoce y comprende la influencia de los valores al momento de tomar decisiones; brinda los mejores medios para tomar decisiones y permite evaluar el desempeño. Además, considera que el comportamiento organizacional es útil porque determina el sustento de la ventaja en la competición con base en los medios tangibles e intangibles, propiciando un análisis y funcionamiento mayormente efectivo de las interacciones organizacionales.

Asimismo, ella refiere que para determinar la importancia del comportamiento organizacional, es esencial analizarlo desde tres niveles básicos a saber: individuos, equipos y grupos, y como sistema de la organización. Como individuos, comprende las siguientes características: antigüedad, edad, estado civil, sexo, personalidad, condición física, formación y posición jerárquica. A nivel de grupos y equipos, el análisis se centra en relación con la habilidad de los integrantes de la empresa para ejecutar, dirigir y apoyar equipos y grupos que faciliten conseguir metas. Y, a nivel de sistema organizacional, el análisis está orientado al logro de metas por medio de un sistema estructurado, articulado y vinculado a su contexto.

Además, señala que el comportamiento organizacional presenta determinados modelos que están en relación de las necesidades de los empleados y que siempre van orientados a la satisfacción de ellas. El modelo autocrático, donde subyace la relación poder – obediencia porque la administración cree que sabe lo que hace y los trabajadores solo deben acatar sus órdenes. El modelo de custodia, basado en una relación de bienestar – dependencia de la organización, en la que se desarrollan programas de bienestar social para los trabajadores pero no consigue provocar una motivación efectiva. El modelo de apoyo, basado en una relación de liderazgo – trabajo en equipo, a través de la creación de una atmósfera que apoya a los trabajadores a desarrollarse y a lograr los objetivos organizacionales a través del trabajo en equipo, surgiendo así en los trabajadores, un sentimiento de pertenencia hacia la organización. El modelo colegiado, basado en una relación trabajo en equipo – autodisciplina, donde la gerencia actúa como el entrenador mediante la formación de un equipo de calidad y la correspondencia de los trabajadores a este hecho es siendo responsables de sus actos. Y, el modelo sistémico, que consiste en la aplicación de conceptos interrelacionados permitiendo comprender el funcionamiento dinámico de la organización.

En segundo lugar, desarrollaremos los enfoques conceptuales de la variable “desempeño laboral”. Bautista, Cienfuegos et al. (2020) señalan que el término desempeño laboral al inicio se le ha llamado descripción de puestos, más

adelante se ha convertido en una herramienta de medición del buen funcionamiento en cada puesto de trabajo y, en la actualidad, obra como piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito organizacional. Asimismo, definen al desempeño laboral como aquellas conductas y acciones desarrolladas por los empleados que contribuyen a logra los objetivos planteados en relación al triunfo de las organizaciones. Por su parte, Faria (2000), citado por Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020), considera al desempeño laboral como resultado del comportamiento de los empleados producto de las actividades señaladas y su contribución en relación a su función, dependiendo de un ente que regule la relación organización y trabajador.

Sin embargo, para Chiavenato (2011) la evaluación de desempeño es una valoración metódica de cómo se desenvuelve una persona en un puesto de trabajo y de su aptitud de desarrollo. Además, agrega que este tipo de evaluación es un concepto dinámico, debido a que las empresas siempre evalúan a sus trabajadores con determinada continuidad, tanto informal como formalmente.

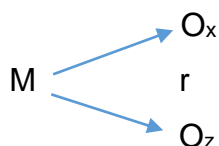
Por último, la investigación se desarrollará bajo el paradigma positivista, porque se busca cuantificar las variables a fin de reducir ambigüedades y contradicciones; asimismo, se utilizará la estadística como “herramienta de análisis e interpretación de datos”. (Cabanillas, 2019)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018), este estudio es de tipo correlacional porque tiene como fin conocer la relación existente entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca.

En esta misma línea, la investigación tuvo como diseño el no experimental, transversal correlacional (Ñaupas et al., 2018), a través del cual se estableció la relación entre ambas variables que se investigaron, el mismo que es representado de la siguiente manera:



Donde:

M= Es la muestra de estudio.

O<sub>x</sub>= Es la medición de la variable 1, comportamiento organizacional.

O<sub>z</sub>= Es la medición de la variable 2, desempeño laboral.

#### 3.2. Variables y Operacionalización

Las variables de estudio son dos:

Variable I: Comportamiento organizacional.

Variable II: Desempeño laboral.

La operacionalización de ambas variables se presenta en el anexo 1 de esta tesis.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

En esta investigación se tuvo en cuenta una población muestral (Gallardo Echenique, 2017), constituida por 42 trabajadores de la UGEL San Pablo: 2 de la oficina de dirección, 13 del área de gestión administrativa, 6 del área de gestión institucional, 15 del área de gestión pedagógica, 4 del área de recursos humanos y 2 de asesoría jurídica. (UGEL San Pablo, 2023)

En concordancia con Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018), para la selección de la población muestral se utilizó un muestreo no probabilístico o dirigido, teniendo en cuenta principalmente el contexto y características de la investigación.

En este sentido, la unidad de análisis está constituida por los trabajadores de las distintas áreas de la UGEL San Pablo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Entendidas las técnicas de investigación como un conjunto de reglas que regulan el proceso investigativo (Ñaupas et al., 2018), en esta investigación se consideró la técnica del cuestionario, que es una modalidad de la técnica de la encuesta (Ñaupas et al., 2018), para el recojo de datos de ambas variables objeto de investigación.

Asimismo, los instrumentos entendidos como herramientas materiales a través de los cuales se recogen información o datos, (Ñaupas et al., 2018), en concordancia con la técnica seleccionada se utilizaron dos cédulas de cuestionario, una para cada variable objeto de estudio, a fin de recoger datos mediante un conjunto sistemático de preguntas escritas (Ñaupas et al., 2018), que fueron respondidas por la población muestral.

Ambas cédulas de cuestionario han sido validadas por 3 expertos en el tema que se investiga y, para determinar su fiabilidad, se utilizó la prueba alfa de Cronbach, obteniendo los resultados siguientes:

**Tabla 1**

*Resultados de confiabilidad del cuestionario de Comportamiento Organizacional*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N de elementos</b>
.915	.925	25

*Nota:* En la Tabla 1 se observa que la cédula del cuestionario de comportamiento organizacional obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.915 que es mayor a 0.9 y, de acuerdo con George y Mallery (2003), citados por Hernández y Pascual (2018), el nivel de confiabilidad de dicho cuestionario es excelente.

**Tabla 2**

*Resultados de confiabilidad del cuestionario de Desempeño Laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N de elementos</b>
.944	.951	25

*Nota:* En la Tabla 2 se observa que la cédula del cuestionario de desempeño laboral obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.944 que es mayor a 0.9 y, de acuerdo con George y Mallery (2003), citados por Hernández y Pascual (2018), el nivel de confiabilidad de dicho cuestionario también es excelente.

### **3.5. Procedimientos**

El proceso de investigación en sí implicó en primer lugar, realizar coordinaciones con el director de la UGEL para obtener su autorización y, con los trabajadores de dicha entidad, para contar con su respectivo consentimiento informado. Luego, asegurarse que ambas cédulas de cuestionario cuenten con la validez y confiabilidad correspondiente. Después, aplicamos dichas cédulas mediante un formulario en línea a todo el personal de la UGEL. Por último, se codificaron y tabularon los datos para facilitar el procesamiento estadístico correspondiente.



### **3.6. Método de Análisis de datos**

El método que se utilizó para el procesamiento de los datos recopilados consistió en la codificación y sistematización de datos en una matriz en archivo Excel; luego, se procedió a copiar los datos de dicho archivo al software estadístico SPSS, para procesarlos y así determinar la correlación entre variables o entre dimensión y variable respectivamente, aplicando la prueba Rho de Spearman para variables ordinales. Asimismo, el proceso de análisis de datos se realizó considerando los resultados presentados en las tablas generadas desde el referido software, y mediante un proceso inductivo se determinó la correlación y significación correspondiente.

### **3.7. Aspectos Éticos**

En este estudio se tuvieron en cuenta los principios éticos de la autonomía, la búsqueda del bien, la no maleficencia y la justicia, para garantizar el respeto por las personas y la calidad ética de la investigación (Universidad de Chile, 2018), plasmándolos en el formato de consentimiento informado que se anexa al presente documento.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 3**

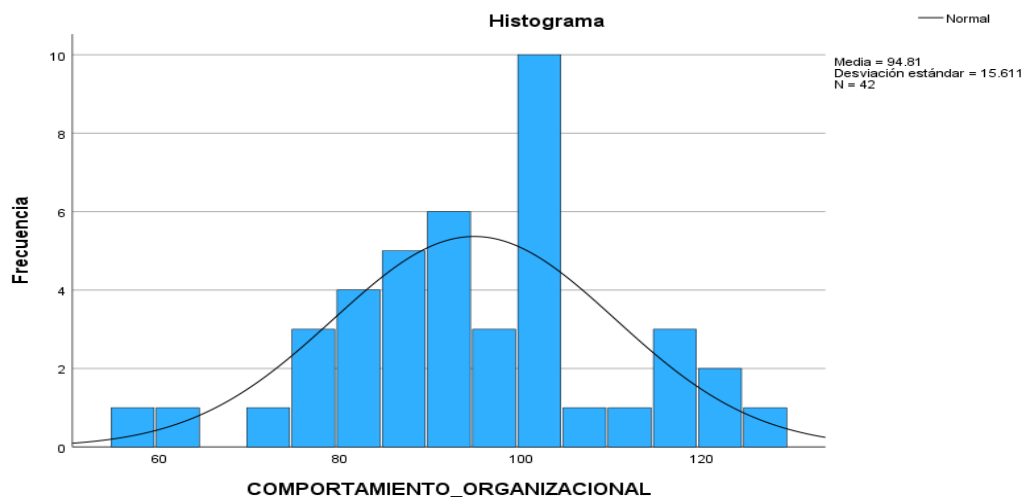
*Resultado del examen de normalidad de las variables de estudio*

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Comportamiento Organizacional	.980	42	.675
Desempeño Laboral	.807	42	<.001

*Nota:* Se aplicó la prueba de normalidad Shapiro Wilk porque participaron 42 personas en el presente estudio, donde el p-valor de la variable Comportamiento Organizacional es 0.675 que es  $> 0.05$ , confirmándose la distribución normal de los datos; sin embargo, el p-valor de la variable Desempeño Laboral es  $<0.001$  que es  $< 0.05$ , confirmándose que los datos no siguen una distribución normal.

**Figura 1**

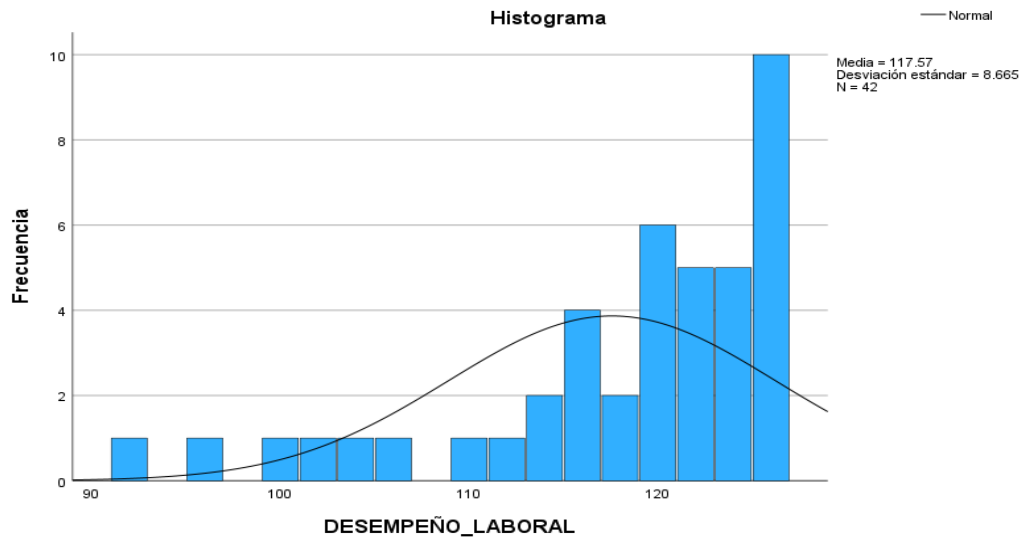
*Resultado del examen de normalidad de la variable comportamiento organizacional*



*Nota:* Se observa que, a pesar de que el p-valor de la variable Comportamiento Organizacional es 0.675 que es  $> 0.05$ , los datos se encuentran distribuidos asimétricamente o de manera anormal.

## Figura 2

Resultado del examen de normalidad de la variable desempeño laboral



*Nota:* Se observa que, como el p-valor de la variable Desempeño Laboral es  $<0.001$  que es  $< 0.05$ , quedando también demostrado que los datos se encuentran distribuidos asimétricamente o de manera anormal.

Por lo tanto, como los datos de ambas variables se encuentran distribuidos de manera asimétrica, se optó por realizar un procesamiento de datos no paramétricos empleando el coeficiente Rho de Spearman.

**Tabla 4***Resultado de la prueba de correlación entre las variables de estudio*

		Comportamiento organizacional	Desempeño laboral
Comportamiento Organizacional	Coefficiente de Correlación	1.000	-.079
	Sig. (Bilateral)	.	.619
	N	42	42
Desempeño Laboral	Coefficiente de Correlación	-.079	1.000
	Sig. (Bilateral)	.619	.
	N°	42	42

*Nota:* Se observa que el coeficiente de correlación es -0.079, confirmándose que hay una correlación negativa muy baja entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral en la UGEL San Pablo 2023, la misma que no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.619 que es > 0.05.

**Tabla 5**

*Resultado de la prueba de correlación entre la dimensión las personas en las organizaciones y la variable desempeño laboral*

		Las personas en las organizaciones	Desempeño laboral
Las personas en las organizaciones	Coeficiente de Correlación	1.000	-.017
	Sig. (bilateral)	.	.914
	N	42	42
Desempeño Laboral	Coeficiente de Correlación	-.017	1.000
	Sig. (bilateral)	.914	.
	N	42	42

*Nota:* Se observa que el coeficiente de correlación es -0.017, confirmándose que hay una correlación negativa muy baja entre la dimensión las personas en las organizaciones y la variable desempeño laboral en la UGEL San Pablo 2023, la misma que no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.914 que es  $> 0.05$ .

**Tabla 6**

*Resultado del examen de correlación entre la dimensión los grupos en las organizaciones y la variable desempeño laboral*

		Los grupos en las organizaciones	Desempeño Laboral
Los grupos en las organizaciones	Coefficiente de Correlación	1.000	-.070
	Sig. (Bilateral)	.	.659
	N°	42	42
Desempeño Laboral	Coefficiente de Correlación	-.070	1.000
	Sig. (Bilateral)	.659	.
	N°	42	42

*Nota:* Se puede observar que el coeficiente de correlación es -0.070, confirmándose que existe una correlación negativa muy baja entre la dimensión los grupos en las organizaciones y la variable desempeño laboral en la UGEL San Pablo 2023, la misma que no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.659 que es  $> 0.05$ .

**Tabla 7**

*Resultado de la prueba de correlación entre la dimensión dinámica de la organización y la variable Desempeño laboral*

		Dinámica de la organización	Desempeño laboral
Dinámica de la organización	Coeficiente de Correlación	1.000	-.043
	Sig. (Bilateral)	.	.785
	N°	42	42
Desempeño laboral	Coeficiente de Correlación	-.043	1.000
	Sig. (Bilateral)	.785	.
	N°	42	42

*Nota:* Se aprecia que el coeficiente de correlación es -0.043, confirmándose que hay una correlación negativa muy baja entre la dimensión la dinámica de la organización y la variable desempeño laboral en la UGEL San Pablo 2023, la misma que no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.785 que es  $> 0.05$ .

**Tabla 8**

*Resultado de la prueba de correlación entre la dimensión eficiencia y la variable comportamiento organizacional*

		Dimensión Eficiencia	Comportamiento organizacional
Dimensión Eficiencia	Coefficiente de Correlación	1.000	.009
	Sig. (Bilateral)	.	.957
	N°	42	42
Comportamiento organizacional	Coefficiente de Correlación	.009	1.000
	Sig. (Bilateral)	.957	.
	N°	42	42

*Nota:* Se aprecia que el coeficiente de correlación es 0.009, confirmándose que hay una correlación positiva muy baja entre la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral y la variable comportamiento organizacional en la UGEL San Pablo 2023, pero no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.957 que es  $> 0.05$ .



**Tabla 9**

*Resultado de la prueba de correlación entre la dimensión calidad y la variable comportamiento organizacional*

		Dimensión Calidad	Comportamiento organizacional
Dimensión Calidad	Coefficiente de Correlación	1.000	-.083
	Sig. (Bilateral)	.	.600
	N°	42	42
Comportamiento organizacional	Coefficiente de Correlación	-.083	1.000
	Sig. (Bilateral)	.600	.
	N°	42	42

*Nota:* Se observa que el coeficiente de correlación es -0.083, confirmándose que hay una correlación negativa muy baja entre la dimensión calidad de la variable desempeño laboral y la variable comportamiento organizacional en la UGEL San Pablo 2023, pero no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.600 que es  $> 0.05$ .

**Tabla 10**

*Resultado de la prueba de correlación entre la dimensión calidad y la variable comportamiento organizacional*

		Dimensión Satisfacción Laboral	Comportamiento organizacional
Dimensión Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	1.000	-.123
	Sig. (Bilateral)	.	.437
	N°	42	42
Comportamiento organizacional	Coeficiente de Correlación	-.123	1.000
	Sig. (Bilateral)	.437	.
	N°	42	42

*Nota:* Se nota que el coeficiente de correlación es -0.123, confirmándose que hay una correlación negativa muy baja entre la dimensión satisfacción laboral de la variable desempeño laboral y la variable comportamiento organizacional en la UGEL San Pablo 2023, pero no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.437 que es  $> 0.05$ .

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos, existe una correlación negativa muy baja ( $\rho = -0.079$ ) entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la UGEL San Pablo 2023; asimismo, dicha correlación no es significativa porque el nivel de significancia es 0.619 que es mayor a 0.05.

Esta realidad se presenta debido a que el comportamiento organizacional en dicha entidad es desfavorable, mientras que el desempeño laboral es bueno. Este resultado es similar al que encontró Acurio (2022), al concluir que en la empresa donde realizó su investigación no existe un modelo de comportamiento organizacional definido; sin embargo, entre sus integrantes prevalecen actitudes democráticas relacionadas a actitudes participativas que favorecería que todos sean parte del cambio y se adapten a un nuevo modelo que contribuya al progreso de las capacidades de los integrantes de la empresa.

Al respecto, es importante generar un buen comportamiento organizacional en una entidad por las múltiples ventajas que ofrece a nivel de personas, grupos y dinámica institucional, porque de acuerdo con Alvarado (2017), el comportamiento organizacional es multidisciplinario y sistemático; brinda soporte para regular y mejorar las condiciones de trabajo; reconoce y comprende la influencia de los valores al momento de tomar decisiones; brinda los mejores medios para tomar decisiones y permite evaluar el desempeño. Además, el comportamiento organizacional es útil porque determina el sustento de la ventaja en la competición con base en los medios tangibles e intangibles, propiciando un análisis y funcionamiento mayormente efectivo de las interacciones organizacionales.

Asimismo, se obtuvo que entre la dimensión las personas en las organizaciones y la variable desempeño laboral en la UGEL San Pablo 2023 existe una correlación negativa muy baja ( $\rho = -0.017$ ), y que dicha correlación no es significativa porque el nivel de significancia es 0.914 que es mayor a 0.05.

Esta situación se estaría presentando porque los trabajadores perciben que la entidad no está generando las condiciones necesarias para que genere en ellos un buen desempeño laboral; sin embargo, por muchos otros factores los resultados están siendo favorables para ella, tal como lo demuestra Tuesta, Angulo, Chávez y Morante (2021), quienes en el estudio sobre desempeño laboral en las entidades públicas del Perú, encuentran que el 56,9% del personal tienen un alto nivel de desempeño debido a la influencia positiva que tiene el salario, el nivel académico y la antigüedad sobre su desempeño laboral.

Sin embargo, es contradictorio a los hallazgos de Tuesta et al. (2021) porque ellos concluyen en su estudio que hay una correlación alta entre el desempeño laboral con la antigüedad del trabajador administrativo, su salario y nivel académico; también al señalar que las organizaciones adoptan su propio sistema de gestión de recursos humanos y de recompensas remunerativas para lograr comportamientos deseados en sus trabajadores.

También es contradictorio con la investigación realizada por Villena (2022), al concluir que existe correlación positiva y directa entre la gerencia del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución; además, refiere que en el desarrollo de las tres partes del proceso de la gestión del rendimiento dicha relación va acrecentando porque los servidores públicos se sienten presionados de ir cumpliendo las metas planteadas y esto hace que su desempeño laboral mejore.

Del mismo modo, se encontró que existe una correlación negativa muy baja ( $\rho = -0.070$ ) entre la dimensión los grupos en las organizaciones y la variable desempeño laboral en la UGEL San Pablo 2023, la misma que no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.659 que es mayor a 0.05.

Este hecho se estaría presentando porque en la entidad los objetivos, valores y normas son elaboradas sin tener en cuenta la participación protagónica y democrática de sus trabajadores, tal como lo corrobora en parte Moreno (2020) al concluir que el principal factor por el que los trabajadores muestran bajo

desempeño, empoderamiento y compromiso laboral, es por el hecho de ser una empresa familiar con estructura jerárquica vertical, donde solo los que disfrutan de la confianza de los dueños pueden tomar las decisiones, desarrollando de esta manera un liderazgo autoritario, coercitivo y con debilitados canales de comunicación.

Como se ha venido indicando en este apartado que el buen desempeño de los empleados de la UGEL se debe a otros factores asociados a esta variable, tal como lo señala Lluncor, Cacho, Zegarra y Olano (2020), que en nuestro país, del total de trabajadores encuestados con desempeño laboral insuficiente, el 94,1% señala que hay sobrecarga de trabajo; el 84,3% se encuentra desmotivado; el 54,9% refieren que siempre hay presión laboral de su jefe; y, el 70,6% señala que su jefe no valor su esfuerzo. Similares opiniones se ha encontrado en el presente estudio, principalmente al aplicar a los trabajadores la encuesta sobre comportamiento organizacional.

En esta misma línea, se obtuvo que entre la dinámica de la organización (dimensión) y la variable desempeño laboral en la UGEL San Pablo 2023 existe una correlación negativa muy baja ( $\rho = -0.043$ ), y que además no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.785 que es mayor a 0.05.

Este fenómeno se estaría presentando porque la estrategia de los jefes de fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones y la descentralización de la autoridad en la entidad no serían las más adecuadas para favorecer un buen desempeño laboral. Lo cual es corroborado por Salcedo-Benites et al. (2021), al considerar que hay una significativa asociación entre el clima organizacional y el desempeño profesional en la gestión de las instituciones; donde los climas organizacionales preponderantes son el explotador, el autoritario y el participativo, siendo este último el que permite que puedan dar sus aportes y que son considerados para la consecución de las metas institucionales.

De allí que es importante señalar que, en el presente estudio la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que no son tomados en cuenta en la toma de decisiones importantes de la UGEL y que hasta la fecha no han tenido oportunidades de mejora continua que les permita mejorar su desempeño laboral; sin embargo, en la encuesta de desempeño laboral responden que cumplen eficiente las funciones propias de su cargo.

En este sentido, Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993), citados por Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020), desarrollaron una taxonomía del desempeño laboral que comprende ocho elementos: 1) dominio de tareas específicas, es decir, tener la capacidad para desarrollar las tareas dadas; 2) manejo de habilidades en tareas no específicas que tienen relación con las tareas asignadas, pero no son exclusivos para el trabajo; 3) comunicación escrita y oral, que comprende manejo de habilidades para escribir o hablar ante una audiencia; 4) mantener disciplina personal en el trabajo, evitando comportamientos negativos; 5) posibilitar el rendimiento en equipo, el grado de colaboración y apoyo en sostener la meta común; 6) la supervisión, para ver si el supervisor repercute en el desempeño de los empleados en las interacciones que tiene con ellos; y 8) la administración, relacionada a los comportamientos orientados a la integración a través de la estructuración de los recursos y el planteamiento de soluciones a los problemas.

En relación a la taxonomía descrita en el párrafo anterior, de acuerdo con Salgado y Cabal (2011), el primero, segundo, tercero y sétimo elemento guardan relación con los comportamientos necesarios para desarrollar las tareas técnicas que demanda el puesto de trabajo; en cambio, el cuarto, quinto, sexto y octavo elemento están relacionadas a los comportamientos que dan apoyo al ambiente organizacional, social y psicológico. Es decir, este último grupo de elementos están relacionados con la dinámica organizacional que se requiere para incidir directamente en el desempeño laboral de los trabajadores y mejorar la productividad en la entidad.

Por otro lado, se encontró que el coeficiente de correlación entre la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral y la variable comportamiento organizacional en la UGEL San Pablo 2023 es 0.009, confirmándose que existe una correlación positiva muy baja, pero no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.957 que es mayor a 0.05.

En este caso, el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL es eficiente y productivo para la entidad pero no por el comportamiento organizacional que se esté generando en ella, sino más bien por un tema de profesionalismo o quizá de presión de los jefes de área, tal como lo confirma Faria (2000), citado por Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020), al señalar que el desempeño laboral es el resultado del comportamiento de los empleados producto de las actividades señaladas y su contribución en relación a su función, dependiendo de un ente que regule la relación organización y trabajador.

Al respecto, de acuerdo con Alvarado (2017), para determinar la importancia del comportamiento organizacional, es esencial analizarlo desde tres niveles básicos a saber: individuos, equipos y grupos, y como sistema de la organización. En este caso en concreto, a nivel de sistema organizacional, el análisis debe estar orientado al logro de metas por medio de un sistema estructurado, articulado y vinculado a su contexto, lo cual no estaría dándose en la entidad donde se realizó la investigación.

También se halló que el coeficiente de correlación entre la dimensión calidad de la variable desempeño laboral y la variable comportamiento organizacional en la UGEL San Pablo 2023 es -0.083, confirmándose que hay una correlación negativa muy baja, pero no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.600 que es mayor a 0.05.

Este resultado es coincidente con lo que encontró Madero-Gómez y Olivas-Luján (2016) en su investigación, al concluir que cuando existe buenas relaciones interpersonales y fluidos canales de comunicación en el trabajo, los empleados se sienten bien emocionalmente, aumentan su producción y

mantienen su equilibrio en la empresa. Es decir, que cuando existe un buen comportamiento organizacional la calidad en el desempeño laboral será mejor en una organización o entidad, lo cual no está sucediendo realmente en la UGEL que ha sido objeto de estudio.

Por último, se encontró que el coeficiente de correlación entre la dimensión satisfacción laboral de la variable desempeño laboral y la variable comportamiento organizacional en la UGEL San Pablo 2023 es  $-0.123$ , confirmándose que existe una correlación negativa muy baja, pero no es significativa porque el nivel de significancia es de  $0.437$  que es mayor a  $0.05$ .

En relación a ello, podemos inferir que cuando la dimensión satisfacción laboral aumenta en la UGEL San Pablo, el comportamiento organizacional disminuye; de allí que, en las entidades deben tratar de comprender a los trabajadores, tanto social como psicológicamente. Al respecto, Elton Mayo en 1927, desarrolló una investigación para cambiar la manera de comprender a los trabajadores, tanto psicológica como socialmente, porque su inclinación básica fue analizar las interacciones entre los trabajadores y sus supervisores (Muldon, 2012; citado por Sandoval 2016).

Los resultados de la investigación de Mayo, permitieron identificar entre otros los siguientes supuestos esenciales: 1) La relevancia de entender al trabajador como ser humano. 2) La vigilancia debe ser menos estricta y el ritmo de trabajo puede variar sin tener que escuchar los reproches de su supervisor. 3) Tener mayores consideraciones hacia el trabajador para generar mayor productividad. 4) Los efectos del grupo sobre los individuos. 5) La importancia de las condiciones sociopsicológicas del ambiente de trabajo sobre las condiciones físicas del mismo. 6) Considerar al hombre como un ser social que labora a través de una dinámica grupal, donde hay una determinada manera de comunicación, liderazgo y motivación. (Rieger, 1995; citado por Sandoval, 2016)



Por lo tanto, este resultado se desdice de alguna manera del planteamiento que hace la teoría de las relaciones humanas que tiene como enfoque fundamental describir a la organización como una gran familia, donde el éxito económico va a depender del sentimiento de satisfacción personal y de autorrealización de los trabajadores (Beltrán, 1988; citado por Sandoval (2016).

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe correlación negativa muy baja ( $\rho = -0.079$ ) entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la UGEL San Pablo 2023; la misma que no es significativa porque el nivel de significancia es 0.619, que es mayor a 0.05. Esta realidad se presenta debido a que el comportamiento organizacional en dicha entidad es desfavorable, en cambio el desempeño laboral es favorable.
- 6.2. Existe correlación negativa muy baja ( $\rho = -0.017$ ) entre la dimensión las personas en las organizaciones y la variable desempeño laboral en la UGEL San Pablo 2023, y no es significativa porque el nivel de significancia es 0.914, que es mayor a 0.05. Esta situación se estaría presentando porque los trabajadores perciben que la entidad no está generando las condiciones necesarias para que genere en ellos un buen desempeño laboral; sin embargo, por muchos otros factores los resultados están siendo favorables para ella.
- 6.3. Existe correlación negativa muy baja ( $\rho = -0.070$ ) entre la dimensión los grupos en las organizaciones y la variable desempeño laboral en la UGEL San Pablo 2023, la misma que no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.659, que es mayor a 0.05. Este hecho se estaría presentando porque en la entidad los objetivos, valores y normas son elaboradas sin tener en cuenta la participación protagónica y democrática de sus trabajadores.
- 6.4. Existe correlación negativa muy baja ( $\rho = -0.043$ ) entre la dimensión la dinámica de la organización y la variable desempeño laboral en la UGEL San Pablo 2023, y no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.785, que es mayor a 0.05. Este fenómeno se estaría presentando porque la estrategia de los jefes de fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones y la descentralización de la autoridad en la entidad no serían las más adecuadas para favorecer un buen desempeño laboral.

- 6.5. Existe correlación positiva muy baja ( $\rho=0.009$ ) entre la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral y la variable comportamiento organizacional en la UGEL San Pablo 2023, pero no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.957 que es mayor a 0.05. En este caso, el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL es eficiente y productivo para la entidad pero no por el comportamiento organizacional que se esté generando en ella, sino más bien por un tema de profesionalismo o quizá de presión de los jefes de área.
- 6.6. Existe correlación negativa muy baja ( $\rho= -0.083$ ) entre la dimensión calidad de la variable desempeño laboral y la variable comportamiento organizacional en la UGEL San Pablo 2023, pero no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.600 que es mayor a 0.05. Lo cual significa que mientras la calidad en el desempeño laboral aumenta por el dominio que muestran los trabajadores en el desarrollo de sus labores conforme al tiempo que ha estado en la entidad, el comportamiento organizacional es contrario a este hecho.
- 6.7. Por último, existe correlación negativa muy baja ( $\rho= -0.123$ ) entre la dimensión satisfacción laboral de la variable desempeño laboral y la variable comportamiento organizacional en la UGEL San Pablo 2023, pero no es significativa porque el nivel de significancia es de 0.437 que es mayor a 0.05. Esta situación se presenta porque la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL San Pablo se debe más por la naturaleza de las tareas que realizan, que por la cultura y el clima institucional que existe en dicha entidad, es decir el comportamiento organizacional también es contrario a dicha dimensión.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Los directivos de la UGEL San Pablo deberían considerar estos resultados a fin de mejorar los puntos débiles para que sobre todo el comportamiento organizacional sea más favorable y guarde relación con el desempeño laboral de los empleados.
- 7.2. Las entidades públicas de la región y el país también deben centrar su atención en implementar un comportamiento organizacional favorable no solo para garantizar un buen desempeño laboral, sino también para brindar un buen servicio a sus usuarios y el desarrollo profesional de sus trabajadores.
- 7.3. Debido a la correlación negativa existente entre las variables que han sido objeto de investigación, estudiantes, profesionales e investigadores deberían seguir investigando este tema en otros contextos para contrastar los resultados y contribuir con conocimientos científicos objetivos.
- 7.4. La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo debe continuar en su denodado esfuerzo de formar el espíritu científico de sus estudiantes de posgrado para contribuir con la ciencia con investigaciones que contribuyan con la mejora o transformación de la realidad actual.

## REFERENCIAS

- Acurio Espinoza, D. W. (2022). *El comportamiento organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral en las organizaciones. Caso de estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga - Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8415/1/MUTC-001138.pdf>
- Aira, M. R. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *Revista científica electrónica de ciencias gerenciales*, 11(33), 99-111. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78245566005.pdf>
- Alvarado Ruiz, H. L. (2017). *Comportamiento organizacional* (2a ed.). México: Patria S.A.
- Alvis Barranco, N. J. (13 de mayo de 2022). *Desempeño institucional de entidades públicas aumentó en 2021 y superó la meta del cuatrienio*. Recuperado el 15 de julio de 2022, de [funcionpublica.gov.co](https://www.funcionpublica.gov.co/): <https://www.funcionpublica.gov.co/-/desempe%C3%B1o-institucional-de-entidades-publicas-aumento-en-2021-y-supero-la-meta-del-cuatrienio-%C2%A0>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. (31 de 12 de 2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista científica Valor Agregado*, 7(1), 54-60. Obtenido de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- Cabanillas Aguilar, R. (2019). *Investigación educativa: arquitectura del proyecto de investigación y del informe de tesis*. Cajamarca: Martínez Compañón Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2a ed.). México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9a ed.). México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A.
- Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Universidad Continental.
- Gómez-Murillo, I., Vargas-Santillán, M., Peñafiel-Navarrete, J., & Alvarado-Cadena, P. (abril-junio de 2020). Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 6(2), 955-974. Recuperado el 16 de 07 de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7467926>
- Hernández, H., & Pascual Becerra, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9(1), 157-163. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6383705>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (21 de 11 de 2020). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Pakamuros*, 9(1), 12-20. Obtenido de <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159/191>
- Madero-Gómez, S., & Olivas-Luján, M. (22 de febrero de 2016). Análisis del los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51-59. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592316000024?token=4BEF9B2411EEEC8F158B3054C3E9B07DFEA20529466870B1FF5C8810FBA853E7B095F8D2C368135D049AE03F38E1A793&originRegion=us-east-1&originCreation=20220721152932>

- Mendoza Pachecho, H. J. (2018). *Comportamiento organizacional, cultura organizacional y teorías del comportamiento organizacional*. Obtenido de Academia:  
[https://www.academia.edu/28897304/COMPORTAMIENTO\\_ORGANIZACIONAL\\_CULTURA\\_ORGANIZACIONAL\\_Y\\_TEOR%C3%8DAS\\_DEL\\_COMPORTAMIENTO\\_ORGANIZACIONAL\\_DEFINICI%C3%93N\\_DE\\_LA\\_CULTURA\\_ORGANIZACIONAL](https://www.academia.edu/28897304/COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL_CULTURA_ORGANIZACIONAL_Y_TEOR%C3%8DAS_DEL_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL_DEFINICI%C3%93N_DE_LA_CULTURA_ORGANIZACIONAL)
- Moreno Pazmiño, E. K. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito - Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- Ñaupas Paitán, H. e. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Colombia: Ediciones de la U.
- Peralta, E. (2016). Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión. *Dialnet*, 7(1), 122-145. Recuperado el 18 de julio de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6832738>
- Pinto Aranibar, J. Q. (2021). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, 2020*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13157/UPpiarjq.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos Alvarado, L. A., Flores Olivos, A. J., Paredes Tafur, L. J., & Centurión Cabanillas, C. A. (31 de 12 de 2021). El desempleo laboral en el sector público: Reformas en el contexto de la pandemia. *Revista científica Horizonte Empresarial*, 8(2), 772-781. Recuperado el 2022 de julio de 16, de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2040/2592>
- Salcedo-Benites, R. I., Calderón-Vargas, A. E., Guerra-Cava, J. A., & Chávez-Santos, R. (4 de octubre de 2021). El clima organizacional y desempeño laboral en la gestión de instituciones públicas en Perú. *Maestro y Sociedad*,

- 130-141. Obtenido de <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5452/5158>
- Salgado, J., & Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>
- Sandoval Reyes, J. G. (1 de setiembre de 2016). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo? *Innovación en la gestión*, 29-39. Recuperado el 18 de julio de 2022, de [http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/8025/teoria\\_relaciones\\_pre\\_til\\_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/8025/teoria_relaciones_pre_til_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tuesta Panduro, J., Angulo Cárdenas, M., Chávez Santos, R., & Morante Dávila, M. A. (17 de junio de 2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641. Recuperado el 15 de julio de 2022, de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36271/38801>
- Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo. (2023). *Directorio Institucional*. Obtenido de <http://www.ugelsanpablo.gob.pe/portal/ac/290>
- Universidad de Chile. (2018). *Principios generales de ética*. Obtenido de <https://www.uchile.cl/investigacion/centro-interdisciplinario-de-estudios-en-bioetica/documentos/principios-generales-de-etica>
- Villena Suclupe, J. M. (2022). *Gestión del rendimiento y desempeño laboral de los servidores públicos de una entidad del estado - Lima, 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86436/Villena\\_SJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86436/Villena_SJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



**ANEXO 1:**

**Matriz de Operacionalización de Variables**

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>Comportamiento Organizacional</b>	Es el estudio del efecto que las personas, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. <b>(Chiavenato, 2009, p. 10).</b>	Las actividades y operaciones que se realizaron para medir esta variable constan en la aplicación de una encuesta a los 42 trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local del departamento de Cajamarca, la misma que está organizada en 3 dimensiones: individuos, grupos y estructura.	Las personas en las organizaciones.  Los grupos en las organizaciones.  La dinámica de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aspectos que esperan las personas de la organización.</li> <li>▪ Condiciones de la organización para trabajar en grupo.</li> <li>▪ Mecanismos de comunicación interna.</li> <li>▪ Liderazgo, poder y política.</li> <li>▪ Conflicto y negociación.</li> <li>▪ Estrategia organizacional.</li> </ul>	<p>Escala ordinal:</p> <p>1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre</p>
<b>Desempeño Laboral</b>	Es el resultado del comportamiento de los empleados producto de las actividades señaladas y sus aportes en relación a su función, dependiendo de un regulador entre la organización y el trabajador. (Faria, 2000, citado por Bautista, Cienfuegos y Aquilar, 2020)	Las actividades y operaciones que se realizaron para medir esta variable constan de la aplicación de una encuesta a los 42 trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca, teniendo en cuenta 3 dimensiones: Eficiencia, calidad y satisfacción laboral.	<p align="center">Eficiencia</p> <p align="center">Calidad</p> <p align="center">Satisfacción Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de adaptación y actitud de compromiso.</li> <li>▪ Cumplimiento de funciones y de procesos.</li> <li>▪ Preparación permanente y eficiencia laboral.</li> <li>▪ Organización del tiempo.</li> <li>▪ Capacidad de relación y respeto.</li> <li>▪ Capacidad de trabajo en equipo.</li> <li>▪ Mantenimiento de un estándar de calidad.</li> <li>▪ Productividad y efectividad.</li> <li>▪ Satisfacción laboral multifactorial.</li> <li>▪ Capacidad de disposición y de superación.</li> </ul>	<p>Escala ordinal:</p> <p>1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre</p>

## ANEXO 2:

### Instrumentos de recojo de datos

#### CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Sexo: H ( ) M ( ) Edad: \_\_\_\_\_ Estudios Pre o Pos grado: \_\_\_\_\_

Área laboral: \_\_\_\_\_ Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Situación Laboral: \_\_\_\_\_ Tiempo de servicio en la entidad: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

#### Estimado Colaborador:

El presente cuestionario es parte de un Trabajo de Investigación que tiene por finalidad obtener información sobre el Comportamiento Organizacional en la UGEL San Pablo. La información es confidencial y reservada, por lo que le suplica responder con la verdad.

Por favor, sírvase leer con cuidado cada ítem y marcar con una X el nivel de valoración que le dé a cada uno de los 25 ítems, teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Ítem	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
1	La UGEL es un excelente lugar para trabajar, allí te sientes orgulloso y obtienes bienestar físico y psicológico.					
2	En la UGEL existe un sistema de reconocimiento y recompensas (como el salario, las prestaciones e incentivos) que reflejan el reconocimiento por un buen trabajo.					
3	La UGEL ofrece oportunidades de crecimiento, es decir, una educación y una carrera que ofrezcan condiciones para el desarrollo personal y profesional.					
4	Participa en las decisiones importantes de la UGEL.					
5	Cuenta con libertad y autonomía para el desempeño de su cargo.					
6	Cuenta con el apoyo y respaldo de su jefe o de un instructor para realizar las tareas asignadas.					
7	Posee la capacidad de mantenerse actualizado para garantizar flexibilidad, oportunidades de carrera, proyectos y tareas dentro y fuera de la entidad.					
8	En la UGEL existe un ambiente de camaradería y compañerismo recíproco.					
9	En la UGEL existe un clima de trabajo agradable que le hace sentirse bien y despierta su deseo de permanecer y colaborar.					
10	Los directivos establecen los objetivos institucionales y los medios para alcanzarlos.					
11	Los directivos definen quién depende de quién, quién toma decisiones y cuáles son aquellas que las personas o los grupos podrán tomar en forma autónoma.					

12	La entidad define reglas, procedimientos, políticas, descripciones de puestos y directrices para estandarizar a sus miembros.					
13	La entidad determina la manera en que el dinero, el tiempo, los insumos y el equipo se distribuirán entre diversos grupos de acuerdo con sus decisiones.					
14	Los criterios de selección de personal de la entidad determinan las características de las personas que formarán parte de sus grupos de trabajo.					
15	El comportamiento de los miembros del grupo está influenciado por la manera en que la organización evalúa el desempeño y las conductas que considera valiosas y dignas de recompensa.					
16	Los miembros de los grupos de trabajo tienen que aceptar las normas implícitas y explícitas de la cultura organizacional para poder permanecer dentro de la entidad.					
17	Las características del lugar de trabajo asignadas al grupo (instalaciones, distribución de espacios, colocación de equipos, iluminación y comodidad) facilitan el trabajo y la interacción entre grupos.					
18	En la entidad se usa un lenguaje que cuestiona, pero que no juzga ni evalúa.					
19	Las posturas en la entidad son asertivas, pero no agresivas, francas, pero no groseras, abiertas y flexibles.					
20	El jefe esboza las directrices, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad.					
21	El jefe se alía con los subordinados para hacer el trabajo sin invadir su territorio ni privarlos del reconocimiento por sus resultados.					
22	El jefe ayuda a los subordinados a conocer sus fuerzas y debilidades.					
23	El jefe dedica mucho tiempo a conciliar la colaboración y la competencia y ayuda a los subordinados a comprender que el conflicto es parte de la vida social.					
24	Cuando las personas y los grupos consideran que sus esfuerzos son bloqueados desarrollan sentimientos de frustración, hostilidad y tensión.					
25	La eficacia de la entidad está determinada por las decisiones sobre la estrategia y el diseño organizacionales.					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Sexo: H ( ) M ( ) Edad: \_\_\_\_\_ Estudios Pre o Pos grado: \_\_\_\_\_

Área laboral: \_\_\_\_\_ Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Situación Laboral: \_\_\_\_\_ Tiempo de servicio en la entidad: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

### Estimado Colaborador:

El presente cuestionario es parte de un Trabajo de Investigación que tiene por finalidad obtener información sobre el Desempeño Laboral en la UGEL San Pablo. La información es confidencial y reservada, por lo que le suplica responder con la verdad.

Por favor, sírvase leer con cuidado cada ítem y marcar con una X el nivel de valoración que le dé a cada uno de los 25 ítems, teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Ítem	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Posee la capacidad de adaptarse a los cambios.					
2	Posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias.					
3	Demuestra compromiso hacia las atribuciones que le corresponden.					
4	Cumple con las funciones que requiere su puesto de trabajo.					
5	Cumple con los procesos establecidos de su puesto de trabajo.					
6	Se preocupa por ampliar los conocimientos relacionados a su puesto de trabajo.					
7	Conoce con claridad y dominio las tareas laborales de su puesto de trabajo.					
8	Tiene la habilidad para analizar la información relacionada con su puesto de trabajo.					
9	Coordina y organiza su tiempo al ejecutar las tareas de su puesto de trabajo.					
10	Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo.					
11	Muestra una actitud de respeto hacia sus compañeros de trabajo.					
12	Tiene la capacidad de trabajar con otras personas para lograr los objetivos del área en el que se encuentra.					
13	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
14	Apoya a sus compañeros de trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común.					
15	Se preocupa por mantener un estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta.					
16	El trabajo que desempeña dentro de la entidad es productivo.					
17	Muestra mayor dominio en el desarrollo de sus labores conforme al tiempo que ha estado en la entidad.					

18	Cumple con sus metas diarias, semanales y mensuales en su puesto de trabajo.					
19	Responde satisfactoriamente al trabajo bajo presión.					
20	Tiene la capacidad de efectuar múltiples tareas.					
21	La naturaleza de las tareas que realiza le genera satisfacción.					
22	Siente satisfacción laborar en la UGEL, por la idoneidad de las tareas, la cultura y el clima institucional, el espíritu de equipo y de compañerismo, las percepciones salariales, entro otros factores.					
23	Muestra disposición al momento de realizar otra labor que se le asigne por parte del jefe inmediato.					
24	Muestra interés por mejorar sus puntos débiles y acrecentar sus puntos fuertes en lo que respecta a su rendimiento laboral.					
25	Muestra interés por aprender cosas nuevas y procesos que el puesto de trabajo requiera.					

## ANEXO 3:

### Evaluación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Edelmira Rosalva Verdastegui Uigo.	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social (X)
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública Derecho Administrativo, OTROS	
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (10 años)
	Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Autora:	Morales Cruzado, Jhulisa Selene
Procedencia:	Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (2a ed.). México: MCGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A.
Administración:	Aplicación del cuestionario de manera virtual y en formulario en línea.
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	UGEL San Pablo.
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)  El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones (las personas en las organizaciones, los grupos en las organizaciones y la dinámica de la organización) y 25 ítems, los 9 primeros corresponde a la primera dimensión, los 8 siguientes a la segunda dimensión y, los 8 últimos corresponden a la tercera dimensión. Dichas dimensiones e ítems serán valorados teniendo en cuenta una escala ordinal, que permitirá obtener información del comportamiento organizacional de la UGEL San Pablo.





**4. Soporte teórico:**

Es el estudio del efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. (Chiavenato, 2009, p. 10).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Comportamiento Organizacional</b>	Las personas en las organizaciones.	Aspectos que esperan las personas de la organización.
	Los grupos en las organizaciones.	Condiciones de la organización para trabajar en grupo.
	La dinámica de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mecanismos de comunicación interna.</li> <li>▪ Liderazgo, poder y política.</li> <li>▪ Conflicto y negociación.</li> <li>▪ Estrategia organizacional.</li> </ul>

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Comportamiento Organizacional** elaborado por Morales Cruzado Jhulisa Selene, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



**Dimensiones del instrumento: "CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL"**

• **Primera dimensión: "LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES"**

- **Objetivos de la Dimensión:** Obtener información sobre los aspectos que esperan las personas de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aspectos que esperan las personas de la organización.	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

• **Segunda dimensión: "LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES"**

- **Objetivos de la Dimensión:** Obtener información de las condiciones de la organización para trabajar en grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de la organización para trabajar en grupo.	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	





- Tercera dimensión: "LA DINÁMICA DE LA ORGANIZACIÓN"
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información de las condiciones de la organización para trabajar en grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mecanismos de comunicación interna.	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
Liderazgo, poder y política.	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Conflicto y negociación.	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
Estrategia organizacional.	25	4	4	4	

Firma del Evaluador

DNI N° 70016484

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Doris Neli Baudales Salazar		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Educativa		
Institución donde labora:	UGEL SAN PABLO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Autora:	Morales Cruzado, Jhulisa Selene
Procedencia:	Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (2a ed.). México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A.
Administración:	Aplicación del cuestionario de manera virtual y en formulario en línea.
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	UGEL San Pablo.
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)  El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones (las personas en las organizaciones, los grupos en las organizaciones y la dinámica de la organización) y 25 ítems, los 9 primeros corresponde a la primera dimensión, los 8 siguientes a la segunda dimensión y, los 8 últimos corresponden a la tercera dimensión. Dichas dimensiones e ítems serán valorados teniendo en cuenta una escala ordinal, que permitirá obtener información del comportamiento organizacional de la UGEL San Pablo.





**4. Soporte teórico:**

Es el estudio del efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. (Chiavenato, 2009, p. 10).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Comportamiento Organizacional</b>	Las personas en las organizaciones.	Aspectos que esperan las personas de la organización.
	Los grupos en las organizaciones.	Condiciones de la organización para trabajar en grupo.
	La dinámica de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mecanismos de comunicación interna.</li> <li>▪ Liderazgo, poder y política.</li> <li>▪ Conflicto y negociación.</li> <li>▪ Estrategia organizacional.</li> </ul>

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Comportamiento Organizacional elaborado por Morales Cruzado Jhulisa Selene, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



**Dimensiones del instrumento: "CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL"**

• **Primera dimensión: "LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES"**

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información sobre los aspectos que esperan las personas de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aspectos que esperan las personas de la organización.	1	4	3	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

• **Segunda dimensión: "LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES"**

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información de las condiciones de la organización para trabajar en grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de la organización para trabajar en grupo.	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	3	4	4	
	16	3	3	4	
	17	4	4	4	



- Tercera dimensión: "LA DINÁMICA DE LA ORGANIZACIÓN"
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información de las condiciones de la organización para trabajar en grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mecanismos de comunicación interna.	18	3	3	4	
	19	4	4	4	
Liderazgo, poder y política.	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Conflicto y negociación.	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
Estrategia organizacional.	25	4	4	4	

Firma del Evaluador

DNI N° 26695608

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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





## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Lina Mayjoria Correa Chicchón		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	UGEL - SAN PABLO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( X )	
	Más de 5 años	( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Autora:	Morales Cruzado, Jhulisa Selene
Procedencia:	Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (2a ed.). México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A.
Administración:	Aplicación del cuestionario de manera virtual y en formulario en línea.
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	UGEL San Pablo.
Significación:	<p>Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)</p> <p>El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones (las personas en las organizaciones, los grupos en las organizaciones y la dinámica de la organización) y 25 ítems, los 9 primeros corresponde a la primera dimensión, los 8 siguientes a la segunda dimensión y, los 8 últimos corresponden a la tercera dimensión. Dichas dimensiones e ítems serán valorados teniendo en cuenta una escala ordinal, que permitirá obtener información del comportamiento organizacional de la UGEL San Pablo.</p>



**4. Soporte teórico:**

Es el estudio del efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. (Chiavenato, 2009, p. 10).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Comportamiento Organizacional</b>	Las personas en las organizaciones.	Aspectos que esperan las personas de la organización.
	Los grupos en las organizaciones.	Condiciones de la organización para trabajar en grupo.
	La dinámica de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mecanismos de comunicación interna.</li> <li>▪ Liderazgo, poder y política.</li> <li>▪ Conflicto y negociación.</li> <li>▪ Estrategia organizacional.</li> </ul>

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Comportamiento Organizacional elaborado por Morales Cruzado Jhulisa Selene, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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





**Dimensiones del instrumento: "CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL"**

• **Primera dimensión: "LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES"**

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información sobre los aspectos que esperan las personas de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aspectos que esperan las personas de la organización.	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

• **Segunda dimensión: "LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES"**

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información de las condiciones de la organización para trabajar en grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de la organización para trabajar en grupo.	10	4	4	4	
	11	4	3	4	
	12	4	3	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	3	4	
	16	4	3	4	
	17	4	4	4	





- Tercera dimensión: "LA DINÁMICA DE LA ORGANIZACIÓN"
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información de las condiciones de la organización para trabajar en grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mecanismos de comunicación interna.	18	3	3	4	
	19	4	4	4	
Liderazgo, poder y política.	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	3	3	4	
Conflicto y negociación.	23	4	3	4	
	24	4	4	4	
Estrategia organizacional.	25	4	4	4	

Firma del Evaluador

DNI N° 28066624

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Edehmira Rosalía Verdstequi Vigo		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	(X)
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	gestión pública - derecho Administrativo o tras		
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( 10 años )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Autora:	Morales Cruzado, Jhulisa Selene
Procedencia:	Gonzalez, K. (2014); citada por Pinto Aranibar, J. Q. (2021). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, 2020. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
Administración:	Aplicación del cuestionario de manera virtual y en formulario en línea.
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	UGEL San Pablo.
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)  El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones (eficiencia, calidad y satisfacción laboral) y 25 ítems, los 9 primeros corresponden a la primera dimensión, los 11 siguientes a la segunda dimensión y, los 5 últimos corresponden a la tercera dimensión. Dichas dimensiones e ítems serán valorados teniendo en cuenta una escala ordinal, que permitirá obtener información del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Pablo.





**4. Soporte teórico:**

El desempeño laboral es una conducta de trabajo que consiste en la consecución de las metas y objetivos organizacionales, considerándolo como acción que tiene que ver con los resultados. Por lo que se puede afirmar también que es un conjunto de actividades, acciones y conductas comportamentales que beneficia a la organización. (Campbell, 1970)

Escala/ Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de adaptación y actitud de compromiso.</li> <li>▪ Cumplimiento de funciones y de procesos.</li> <li>▪ Preparación permanente y eficiencia laboral.</li> <li>▪ Organización del tiempo.</li> </ul>
	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de relación y respeto.</li> <li>▪ Capacidad de trabajo en equipo.</li> <li>▪ Mantenimiento de un estándar de calidad.</li> <li>▪ Productividad y efectividad.</li> </ul>
	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción laboral multifactorial.</li> <li>▪ Capacidad de disposición y de superación.</li> </ul>

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Morales Cruzado Jhulisa Selene, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



**Dimensiones del instrumento: "CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL"**

• **Primera dimensión: "EFICIENCIA"**

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información sobre la eficiencia laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de adaptación y actitud de compromiso.	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Cumplimiento de funciones y de procesos.	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Preparación permanente y eficiencia laboral.	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Organización del tiempo.	9	4	4	4	

• **Segunda dimensión: "CALIDAD"**

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información de indicadores de calidad en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de relación y respeto.	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Capacidad de trabajo en equipo.	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Mantenimiento de un estándar de calidad.	15	4	4	4	
Productividad y efectividad.	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	



- Tercera dimensión: "SATISFACCIÓN LABORAL"
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información de satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral multifactorial.	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Capacidad de disposición y de superación.	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	

Firma del Evaluador

DNI N° 70016484

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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





## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Doris Neli Bardales Salazar		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	UGEL SAN PABLO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Autora:	Morales Cruzado, Jhulisa Selene
Procedencia:	Gonzalez, K. (2014); citada por Pinto Aranibar, J. Q. (2021). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, 2020. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
Administración:	Aplicación del cuestionario de manera virtual y en formulario en línea.
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	UGEL San Pablo.
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)  El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones (eficiencia, calidad y satisfacción laboral) y 25 ítems, los 9 primeros corresponden a la primera dimensión, los 11 siguientes a la segunda dimensión y, los 5 últimos corresponden a la tercera dimensión. Dichas dimensiones e ítems serán valorados teniendo en cuenta una escala ordinal, que permitirá obtener información del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Pablo.



**4. Soporte teórico:**

El desempeño laboral es una conducta de trabajo que consiste en la consecución de las metas y objetivos organizacionales, considerándolo como acción que tiene que ver con los resultados. Por lo que se puede afirmar también que es un conjunto de actividades, acciones y conductas comportamentales que beneficia a la organización. (Campbell, 1970)

Escala/ Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de adaptación y actitud de compromiso.</li> <li>▪ Cumplimiento de funciones y de procesos.</li> <li>▪ Preparación permanente y eficiencia laboral.</li> <li>▪ Organización del tiempo.</li> </ul>
	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de relación y respeto.</li> <li>▪ Capacidad de trabajo en equipo.</li> <li>▪ Mantenimiento de un estándar de calidad.</li> <li>▪ Productividad y efectividad.</li> </ul>
	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción laboral multifactorial.</li> <li>▪ Capacidad de disposición y de superación.</li> </ul>

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el **cuestionario de Desempeño Laboral** elaborado por Morales Cruzado Jhulisa Selene, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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





**Dimensiones del instrumento: "CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL"**

• **Primera dimensión: "EFICIENCIA"**

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información sobre la eficiencia laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de adaptación y actitud de compromiso.	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Cumplimiento de funciones y de procesos.	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Preparación permanente y eficiencia laboral.	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Organización del tiempo.	9	4	4	4	

• **Segunda dimensión: "CALIDAD"**

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información de indicadores de calidad en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de relación y respeto.	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Capacidad de trabajo en equipo.	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Mantenimiento de un estándar de calidad.	15	4	4	4	
Productividad y efectividad.	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	





- Tercera dimensión: "SATISFACCIÓN LABORAL"
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información de satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral multifactorial.	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Capacidad de disposición y de superación.	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	

Firma del Evaluador

DNI N° 26695608

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Lina Mayjoria Correa Chacabón	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	UGEL SAN PABLO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Autora:	Morales Cruzado, Jhulisa Selene
Procedencia:	Gonzalez, K. (2014); citada por Pinto Aranibar, J. Q. (2021). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, 2020. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
Administración:	Aplicación del cuestionario de manera virtual y en formulario en línea.
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	UGEL San Pablo.
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)  El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones (eficiencia, calidad y satisfacción laboral) y 25 ítems, los 9 primeros corresponden a la primera dimensión, los 11 siguientes a la segunda dimensión y, los 5 últimos corresponden a la tercera dimensión. Dichas dimensiones e ítems serán valorados teniendo en cuenta una escala ordinal, que permitirá obtener información del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL San Pablo.





**4. Soporte teórico:**

El desempeño laboral es una conducta de trabajo que consiste en la consecución de las metas y objetivos organizacionales, considerándolo como acción que tiene que ver con los resultados. Por lo que se puede afirmar también que es un conjunto de actividades, acciones y conductas comportamentales que beneficia a la organización. (Campbell, 1970)

Escala/ Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de adaptación y actitud de compromiso.</li> <li>▪ Cumplimiento de funciones y de procesos.</li> <li>▪ Preparación permanente y eficiencia laboral.</li> <li>▪ Organización del tiempo.</li> </ul>
	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de relación y respeto.</li> <li>▪ Capacidad de trabajo en equipo.</li> <li>▪ Mantenimiento de un estándar de calidad.</li> <li>▪ Productividad y efectividad.</li> </ul>
	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción laboral multifactorial.</li> <li>▪ Capacidad de disposición y de superación.</li> </ul>

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el **cuestionario de Desempeño Laboral** elaborado por Morales Cruzado Jhulisa Selene, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento: "CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL"**
**• Primera dimensión: "EFICIENCIA"**

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información sobre la eficiencia laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de adaptación y actitud de compromiso.	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Cumplimiento de funciones y de procesos.	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Preparación permanente y eficiencia laboral.	6	4	4	4	
	7	4	3	4	
	8	4	4	4	
Organización del tiempo.	9	4	4	4	

**• Segunda dimensión: "CALIDAD"**

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información de indicadores de calidad en el desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de relación y respeto.	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Capacidad de trabajo en equipo.	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Mantenimiento de un estándar de calidad.	15	4	3	4	
Productividad y efectividad.	16	4	4	4	
	17	4	3	4	
	18	4	3	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	





- Tercera dimensión: "SATISFACCIÓN LABORAL"
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información de satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral multifactorial.	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Capacidad de disposición y de superación.	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	

Firma del Evaluador

DNI N° 28066624

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

## ANEXO 4:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Anexo 3

#### Consentimiento Informado (\*)

Título de la Investigación *Comportamiento Organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca, 2023*

Investigador (a) (es): *Jhulisa Selene Morales Cruzado*

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Comportamiento Organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca, 2023*"

cuyo objetivo es *Determinar la relación existente entre el Comportamiento Organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca 2023*

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa académico de *Maestría en Gestión Pública*

de la Universidad César Vallejo del campus *Trujillo*, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución *Unidad de Gestión Educativa de Cal San Pablo*

Describir el impacto del problema de investigación.

*En la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo donde hay cierta insatisfacción por el Desempeño de los trabajadores de esta entidad por el público usuario respecto a la atención que brindan y a la capacidad profesional que demuestran en el cumplimiento de sus funciones*

#### Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "*Comportamiento Organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca, 2023*"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y será mediante el formulario en línea Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por tanto, serán anónimas.



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

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

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

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) *Morales, Cruzado, Judith Solene* email: *judiso,mo.21@gmail.com*, y Docente asesor (Apellidos y Nombres) *Merciel, Santolalla, Luis, Alberta*..... email: .....

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: *Amilcar, Emilio, Ruiz, Ruiz*.....

Fecha y hora: *26.07.2023*.....

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





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Anexo 3

## Consentimiento Informado (\*)

Título de la Investigación: *Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca, 2023.*

Investigador (a) (es): *Jhulisa Selene Morales Cruzada*

### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca, 2023.*" cuyo objetivo es *Determinar la relación existente entre el Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca, 2023.*

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa académico de *Maestría en Gestión Pública* de la Universidad César Vallejo del campus *Trujillo*, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución *Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo*.

Describir el impacto del problema de investigación.

*En la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo donde hay cierta insatisfacción por el desempeño de los trabajadores de esta entidad por el público usuario respecto a la atención que brindan y a la capacidad profesional que demuestran en el cumplimiento de sus funciones.*

### Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "*Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca, 2023.*"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y será mediante el formulario en línea. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por tanto, serán anónimas.





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

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

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

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) *Mordel, Cruzada Ibulisa Selva*, email: *Ibuliso,mc.24@gmail.com* y Docente asesor (Apellidos y Nombres) *Moriel, Santolalla, Luis, Alberto.....* email: .....

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: *... Luis ... Carlos ... Saldaña ... Echaiza .....*  
Fecha y hora: *... 26 ... 07 ... 2023 .....*

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